

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 14 DE MÁLAGA

Procedimiento: 1215/24

EN NOMBRE DE S. M. EL REY

En la ciudad de Málaga, a cinco de junio de dos mil veinticinco.

Don Juan Antonio Boza Romero, magistrado del Juzgado de lo Social nº 14 de Málaga, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA Nº 200/25

Vistos por mí, D. Juan Antonio Boza Romero, magistrado del Juzgado de lo Social nº 14 de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal del orden social, sobre tutela de derechos fundamentales, promovidos por [REDACTED], por el que compareció el letrado D. Rafael López Serralvo, frente a la empresa MÁS CERCA S.A.M, en cuyo nombre compareció el letrado D. José Manuel Gómez Cobo, y el Ayuntamiento de Málaga, por el que compareció el letrado D. Juan Manuel Fernández Martínez. Asimismo, fue parte el Ministerio Fiscal, que no compareció.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 29-11-2024 se presentó demanda que tuvo entrada en este Juzgado suscrita por la parte actora frente a la demandada en la que, después de alegar los hechos y fundamentos que estimaron pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de la misma.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se citó a los actos de conciliación y juicio a las partes y al Ministerio Fiscal, que tuvieron lugar el día 27-5-2025, con la comparecencia indicada en el encabezamiento y las manifestaciones que obran en acta. En el acto del juicio, la parte actora se ratificó en su demanda y solicitó el dictado de sentencia de acuerdo con el suplico de la misma, previo recibimiento del pleito a prueba. Las partes demandadas, por su parte, contestaron oralmente a la demanda solicitando el dictado de una sentencia absolutoria. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y admitidas con el resultado que consta en soporte apto para la reproducción de la imagen y del sonido, elevándose las conclusiones a definitivas, quedando el juicio concluso y visto para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor, [REDACTED], mayor de edad, cuyas demás circunstancias personales constan en autos, viene prestando servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la empresa MÁS CERCA SAM, desde 27-4-2004, con la categoría profesional de técnico de grado medio, habiendo percibido en el último año un



salario básico de 25.025,74 euros (incluyendo los conceptos de salario base, plus de asistencia y prorrateo de pagas extras) -hecho no controvertido-.

SEGUNDO.- La sociedad Más Cerca Sam se constituyó mediante escritura de 27 de mayo de 2002 que contiene los estatutos antes indicado. Los Estatutos de la sociedad Más Cerca Sam establece que en su artículo 1º que se crea al amparo de las previsiones de la norma del régimen local y mercantil una sociedad de capital bajo la forma de sociedad anónima de íntegro capital municipal y se denomina Más Cerca SAM. En su artículo 2º comprende cuál es el objeto social de la citada empresa que comprende el servicio de ayuda a domicilio, talleres de prevención, inserción social, talleres de juventud, servicio de agentes para la igualdad, servicio de intérprete de lenguaje de signos, desarrollo de planes sectoriales o territoriales de intervención social, y talleres de ciudadanos, colaboración en la mejora de la calidad de los servicios municipales, que redunden en el bienestar de la comunidad, los servicios que les han encomendado en centros de titularidad pública municipal, la realización y colaboración en proyectos de formación en el área de conocimiento de Ciencias sociales, la gestión de aportación de persona usuaria o copago en el coste del servicio, con arreglo a su reglamento y la gestión de proyectos de carácter social y participación como socio en agrupaciones de desarrollo y cambio social.

Se prevé un CNAE el 8811 sea actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores. Se establece en su artículo 3º que es una sociedad que tiene carácter de medio propio y servicio técnico del Excmo. Ayuntamiento de Málaga a los efectos de la Ley de Contratos del sector público en sus artículos 4.1.n) y 24.6 Del Real Decreto Legislativo 3/2011. Por ello está imposibilitada de participar en licitaciones públicas convocada por dicho Ayuntamiento, pero sí puede realizar otras actuaciones como medio propio del ayuntamiento sin estar previstas en el programa de actuación y dirección anual que le sean encomendadas con una financiación complementaria suficientes y que serán aprobadas por la citada sociedad. El art. 6 indica que el capital social lo constituyen 83.800,39 € constituida por una única acción nominativa a favor del Ayuntamiento de Málaga. En el artículo 8 establece que la Junta general estará constituida por la Corporación en Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Málaga y la Presidencia de dicha Junta General corresponderá al Excmo/a sr/a Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Málaga. El artículo 16 establece que sus Consejeros serán designados por la Junta General entre los miembros de la Corporación El artículo 18 establece las funciones del Consejo de administración: gestión de sociedad, fiscalización de sus servicios, nombrar Director/a Gerente, contrataciones que excedan del 5% del presupuesto, representación de la sociedad, elevación de propuestas a Ayuntamiento en materia de competencia municipal, autorizar préstamos, acordar apertura de cuentas corrientes, formular cuentas anuales, determinar plantilla, aprobar convenios ingresos de personal. Concretamente en el ámbito laboral el art.18.2. j) de los Estatutos habla de “determinar la plantilla de personal al servicio de la sociedad y sus variaciones, aprobar los acuerdos y convenios a través de los cuales se regulan las condiciones de trabajo, aprobar el contenido de las pruebas selectivas previas al ingreso del personal indefinido o temporal y que deberán celebrarse con respeto a los principios de igualdad, publicidad mérito y capacidad, nombrar y cesar el personal de alta dirección, ejercer todas las facultades referentes al régimen de incompatibilidades y disciplinarios y cese del personal, así como aprobar la estructura organizativa de los servicios y unidades de la sociedad, todo ello de conformidad con la normativa vigente y dentro de los límites presupuestarios en su caso” El



artículo 27 indica que a los efectos de su inclusión en los presupuestos generales del Excmo. Ayuntamiento de Málaga antes del 15 de septiembre debe remitir las previsiones de gastos e ingresos. Por último, su artículo 30 se establece que en caso de disolución y liquidación de la sociedad revertirá al excelentísimo Ayuntamiento de Málaga su activo y pasivo de la forma que legalmente corresponda -docs. Nº 1 y 2 aportados por la empresa MÁS CERCA SAM-.

TERCERO.- Resulta de aplicación a la relación laboral habida entre las partes el Convenio Colectivo de Más Cerca Sam, que se publicó en BOPMA de 31 de agosto de 2009. Se establece en su Disposición adicional quinta que en “septiembre de 2013 se realizará el catálogo de categorías equiparables en el ámbito municipal y el análisis y estudio de diferencial iniciándose la negociación del nuevo convenio en octubre de 2013 teniendo en cuenta las consideraciones de este último estudio.” Añade su Disposición Adicional Séptima que “la empresa velará en todo momento por el compromiso de proporcionar estabilidad laboral a los trabajadores y las trabajadoras indefinidas de la misma en el supuesto de que el Ayuntamiento de Málaga decidiese prestar directamente, sin órgano especializado, ni mediante personificación jurídica independiente, los servicios que presta la empresa Más Cerca Sam los/las trabajadores/as de ésta pasarán a formar parte con carácter indefinido del Ayuntamiento. En los demás supuestos se mantendrá el criterio inicialmente expuesto manteniendo el compromiso que permita ofrecer estabilidad laboral. Y el anexo segundo relativo a la clasificación profesional establecía: “Las distintas categorías profesionales definidas en la empresa MAS CERCA, SAM, son: Denominación Grupo en Más cerca Referencia (Ayto. Málaga) Subalterno/a - Ordenanza E E Conductor/a - Ordenanza D C2 Auxiliar de Ayuda a Domicilio D C2 Monitor/a de Prevención Social D C2 Monitor/a de Juventud D C2 Auxiliar Administrativo D C2 Auxiliar Social D C2 Oficial Administrativo C CI Técnico/a Contable C CI TGM Agente para la Igualdad de Género B A2 TGM Agente para la Información y Empleo de Mujeres B A2 TGM Intérprete de Lenguaje de Signos B A2 TGM Trabajador Social B A2 TGM Graduado Social B A2 TGM Área Económica B A2 TGM Administración General B A2 TGS Psicólogo/a para la Igualdad de Género A AI TGS Administrador/a A AI”

Posteriormente el convenio colectivo de Más Cerca se prorroga para los años 2013 a 2015 y nuevamente del 2017 a 2019.

Con ocasión de la negociación de un convenio colectivo se redactó acta final de acuerdo de la comisión negociadora del convenio de Más cerca Sam el 6 de julio de 2021 en el que se acuerda: “1.- Elevar de común acuerdo una propuesta de adhesión con efectos 1 de enero de 2021 a la prórroga del convenio colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga publicado en el Bop de Málaga en fecha 1 de agosto de 2019. 2.- A la solicitud de adhesión se acompañará la memoria que se adjunta a la presente, elaborada por las partes con los antecedentes y motivos que justifica la adhesión. 3.- La adhesión adquirirá vigencia al día siguiente de la ratificación del acuerdo de adhesión por parte del Consejo de administración de la sociedad y mientras el convenio objeto de revisión permanezca vigente. Las tablas salariales que se adjuntan al acuerdo adecúan los niveles retributivos con las categorías existentes en la empresa.” Se establece el catálogo de categoría, grupo y salario. Forman parte de dicha comisión negociadora en representación de los trabajadores cuatro del sindicato USO entre ellos [REDACTED]

[REDACTED] por CCOO [REDACTED]



[REDACTED] . Por la empresa actúan

[REDACTED] -doc. Nº 11 aportado por la empresa MÁS CERCA SAM y docs. Nº 2 a 12 aportados por la parte actora-.

CUARTO.- El citado acta se acompaña de una memoria de la negociación del convenio colectivo de 14 de julio de 2021 . Parte de cómo en el anexo II del Convenio Colectivo y de Más Cerca Sam 2008-2013 contenía una definición de categorías profesionales en referencia a la existente en el Ayuntamiento de Málaga. Se efectúa un estudio de los costes laborales de adhesión que contiene las categorías profesionales, lo que se percibe en Más Cerca y lo que correspondería con el convenio como personal laboral del ayuntamiento, concluyendo que supone un incremento de 1.507.986,26 euros, que sobre un presupuesto de 5.558.401,17 euros, lo que supone un incremento de 27,11% La citada memoria contiene un estudio de los costes laborales de adhesión, que incluye una tabla comparativa de salarios brutos año por categoría (2021), que entre las categorías del convenio colectivo Más cerca y la del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga en el salario base contemplando como tal sin trienios ni complementos ni puestos singularizados ni productividad son las siguientes: Grupo-CD-VPT MAS CERCA LAB. AYTO. ESUBALTERNO E-14-56 16.004 98€ 22.026,54 € D-AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO C2-16-51 19.361,42€ 23.724,76€ D-MONITOR C2-16-53 19.361,42 € 23.724 76€ D-CONDUCTOR C2-16-51 19.361,42 € 23.724 76€ D-AUX. ADMINISTRATIVO C2-16-52 19.361,42 € 23.72476€ C-AUXILIAR SOCIAL C1-17-47 20.033,06 € 27.041,08 € C-ADMINISTRATIVO C1-17-45 20.033,06€ 27.041,08 € B-TGM A2-20-35 25.025,74 € 32.924,30€ A-TGS A1-22-28 28.120,44 € 37.339,12 € -docs. Nº 13 a 22 aportados por la parte actora-.

QUINTO.- En acta número 18 de la Mesa Técnica para coordinación en materia de gestión de Recursos Humanos de fecha 27 de julio de 2021, el punto primero lleva por título Asuntos de Más cerca. En él [REDACTED], gerente de Más Cerca “*informa que el único punto de las plataformas presentadas por el comité de empresa de Más Cerca como su reivindicación es la adhesión del personal de Más Cerca al convenio colectivo laboral del Ayuntamiento de Málaga y que la justificación de esa decisión se fundamenta en que las retribuciones salariales son inferiores a las del resto de empresas municipales e incluso a las del propio Ayuntamiento pero que conoce la dificultad legal de esta propuesta por la limitación que marca la ley de presupuestos generales del Estado. Los miembros de la mesa por unanimidad exponen que se podría optar la adhesión siempre que no se contemplara la subida salarial presentada ya que se superaría el incremento máximo de la masa salarial del 0,9% que marca la ley de presupuestos generales del Estado.*” Forma parte de dicha mesa técnica el Presidente de la misma que es el Director General de Recursos Humanos y Calidad, así como la Directora General de Alcaldía, el Titular de la Asesoría Jurídica, el Interventor General, la Jefa del Servicio de Organización del Área de Recursos Humanos y calidad y la Secretaria de Dirección del Área de Recursos Humanos y calidad -doc. nº 12 aportado por la empresa MÁS CERCA SAM , doc. nº 3 aportado por el Ayuntamiento de Málaga y doc. nº 23 aportado por la parte actora-.

SEXTO.- La citada Mesa Técnica para coordinación en materia de gestión de Recursos Humanos fue creada por la Junta de Gobierno Local por unanimidad de todos los



presentes el 18 de octubre de 2019. En su acuerdo primero se indica que es un órgano colegiado directivo de carácter puramente informativo, con funciones de estudio, informe, consulta, coordinación y establecimiento de criterios homogéneos en toda la organización municipal, incluidos los entes del sector público local, relativo a todos los asuntos relacionados con la gestión de Recursos Humanos, y cualquier cuestión que pueda afectar a la plantilla tales como negociación, colectiva, incrementos salariales, procedimientos de selección, elaboración de RPT, aprobación de plantillas, o reasignación de efectivos entre otros. Así mismo podrá formular a la Concejalía de Recursos Humanos, propuestas de organización y redimensionamiento del sector público local. En el acuerdo segundo se traslada a todos los responsables de Áreas y Organismos, Agencias Públicas Administrativas Locales, Sociedades Municipales, Fundaciones y Consorcios, la obligación de someter a dicha Mesa Técnica cualquier expediente que aborda alguna de las materias citadas en el acuerdo primero que habrá de dictaminar sobre el contenido del expediente en cuestión - docs. Nº 25 a 27 aportados por la parte actora-.

SÉPTIMO.- En Bopma de 17 de enero de 2023, un nuevo Convenio Colectivo de Más Cerca SA, con efectos economicos desde el 1-1-2022 y con vigencia hasta el 31-12-2024 -doc. nº 10 aportado por la empresa MÁS CERCA SAM-.

OCTAVO.- Desde el 2016 las subidas salariales de la empresa Más Cerca SAM han sido: .- Del 1% 2016 y 2017, .- 1,75% 2018, .- 2,5% en 2019, .- 2% en 2020, .- 0,9% en 2021 .- 3,5% en 2022, 3,5% en 2023 y 2% + 0,5% en 2024. Todas dichas subidas son acordes a lo establecidos en las respectivas leyes de presupuestos anuales -doc. nº 6 aportado por la empresa MÁS CERCA SAM-.

NOVENO.- La plantilla de la empresa Más Cerca SAM a fecha 30-9- 2024 es de 24 hombres con contrato indefinido y de 115 mujeres con contrato indefinido Asimismo, los hombres con contrato temporal son 8 y las mujeres con contrato temporal son 57 -doc. nº 9 aportado por la empresa MÁS CERCA SAM-.

DÉCIMO.- En el Ayuntamiento de Málaga, a mes de noviembre de 2024, según los antecedentes obrantes en el Área de Recursos Humanos y Calidad, resultan los siguientes datos de la plantilla: .- 121 mujeres laboral fija. .- 111 hombres laboral fijo. .- 144 mujeres laboral eventual. .- 37 hombres laboral eventual.

A a mes de enero de 2025, según los antecedentes obrantes en el Área de Recursos Humanos y Calidad, resultan los siguientes datos de la plantilla: .- 106 mujeres laboral fija. .- 161 hombres laboral fijo. .- 134 mujeres laboral eventual. .- 124 hombres laboral eventual - docs. Nº 4 y 5 aportados por el Ayuntamiento de Málaga-.

UNDÉCIMO.- Dispone la empresa Más Cerca Sam de bolsas de admitidos para el servicio de ayuda a domicilio en marzo de 2018 -doc. nº 8 aportado por la empresa MÁS CERCA SAM-.

DUODÉCIMO.- El convenio colectivo de personal laboral del Ayuntamiento de Málaga actualmente vigente consta publicado en Bopma de 2 de agosto de 2022 para los años 2021 a 2023, en el que se reconoce el puesto de “TÉCNICO DE GRADO MEDIO”,



con la referencia de subgrupo A2, nivel de complemento de destino 20 y “NIVEL V.P.T” 35, existiendo tablas de retribuciones anuales para 2023 y para 2024, con un salario anual en 2023 para este puesto de trabajo, identificado como “A2 21 35 “de 35.475 euros para 2023 y de 36.538,50 euros para 2024 -docs. N° 80 y 81 aportados por la parte actora-.

DECIMOTERCERO.- Por el servicio de empleo público estatal se aprueba una tabla sobre ocupaciones en donde la contratación femenina es más relevante en el año 2022 y en el que se incluye a trabajadores de cuidados personales a domicilio con un 95,24% de contratos que son concertados por mujeres. En 2023 el porcentaje de contratación femenina es del 95,09 % sobre el total de contrataciones -docs. N° 35 y 36 aportados por la parte actora-.

DECIMOCUARTO.- La empresa Limpiezas Municipales y Parque del Oeste (LIMPOSAM SA) dispone de convenio colectivo propio publicado en BOPMA de 28 de diciembre de 2017 en cuya disposición adicional tercera se prevé que las retribuciones fijadas se hacen con el propósito de igualar los salarios vigentes en cada momento en el convenio provincial de la actividad de limpieza de edificios y locales en Málaga a los salarios vigentes en cada momento en el Ayuntamiento de Málaga. Para el caso de que algunos de los convenios se vean afectados en sus conceptos salariales los conceptos de igualación serán estudiados en la comisión paritaria. El conjunto de retribuciones salariales que se derivará de esta aplicación no podría superar las vigentes en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga. Se establece un concepto de igualación denominado complemento de personal consistente en 12 pagas al año con el propósito de retribuir las diferencias existentes entre las retribuciones salariales vigentes en cada año incluida la antigüedad en el convenio colectivo de actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga y las retribuciones salariales vigentes en cada año incluida la antigüedad en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga -docs. N° 37 y 38 aportados por la parte actora-.

DECIMOQUINTO.- La empresa Teatro Cervantes de Málaga e Iniciativas audiovisuales SA consta de 108 trabajadores en 2023, de los que 49 son hombres y 59 son mujeres. En 2024 consta de 120 trabajadores, de los que 53 son hombres y 67 son mujeres, poseyendo sus propias tablas salariales para 2023 y 2024 -docs. N° 77 a 79 aportados por la parte actora-.

DECIMOSEXTO.- La empresa Limpiezas de Málaga SAM tenía en 2023 2.255 trabajadores de los que 1.690 son hombres y 565 son mujeres. En 2024 (a 31 de julio) tenía 2.259 trabajadores, de los que 1.693 eran hombres y 566 mujeres. También posee tablas salariales para 2023 y 2024 -docs. N° 68 a 71 aportados por la parte actora-.

DECIMOSÉPTIMO.- La empresa Emasa tenía en 2023 un total de 433 trabajadores, de los cuales 78 eran mujeres (76 indefinidas y 2 temporales) y 355 varones (de los cuales 328 eran indefinidos y 27 temporales). En 2024 (a fecha 8-8-2024), tenía un total de 437 trabajadores, de los cuales 79 eran mujeres (75 indefinidas y 4 temporales) y 358 varones (de los cuales 323 eran indefinidos y 35 temporales).. También se aportan tablas salariales – docs. N° 53 a 59 aportados por la parte actora-.



DECIMOCTAVO.- La empresa Promalaga tenía una plantilla de 19 trabajadores en 2023, de los cuales 11 eran hombres (10 indefinidos y un temporal) y 8 mujeres (indefinidas). En 2024 (a fecha 31-7-2024), la plantilla era de 20 trabajadores, de los cuales 11 eran hombres (10 indefinidos y un temporal) y 9 mujeres (8 indefinidas y una temporal). . También constan las tablas salariales aplicadas de 2023 y 2024.

En fecha 26-3-2021 se publicó en el BOP de Málaga la resolución de la delegada territorial de empleo, formación, trabajo autónomo, transformación económica, industria, conocimiento y universidades sobre la inscripción y publicación de la adhesión a convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga, aprobado por acuerdo de fecha 18-9-2019 de la Empresa Municipal de Iniciativas y Actividades Empresariales de Málaga, S.A (PROMALAGA SIN FYCMA) -docs. N° 39 a 42 y 60 y 61 aportados por la parte actora-.

DECIMONOVENO.- La empresa Parcemasa tenía un total de 58 trabajadores en 2023, de los cuales, indefinidos 14 mujeres y 42 hombres y dos temporales que eran hombres. En 2024, tenía un total de 58 trabajadores, de los cuales indefinidos eran 13 mujeres y 43 hombres y dos temporales hombres. Constan sus tablas salariales de 2023 y 2024 -docs. N° 62 a 65 aportados por la parte actora-.

VIGESIMO.- En la empresa EMT la plantilla media ascendió en el año 2023 a 926,10 trabajadores/As, de los cuales, por un lado, 856,46 eran indefinidos y 69,64 eran temporales, y , por otro lado, 828,47 eran hombres y 97,64 eran mujeres. De los trabajadores indefinidos, 772,09 eran hombres y 84,37 eran mujeres y de los temporales, 56,38 eran hombres y 13,27 mujeres.

En 2024 (de enero a junio), la plantilla media fue de 910,34 trabajadores, de los cuales 850,97 eran indefinidos (y de ellos 766,78 hombres y 84,19 mujeres) y 59,37 temporales (50,97 hombres y 9,18 mujeres), siendo el total de hombres 816,97 hombres y 93,37 mujeres. Constan también tablas salariales para 2023 y 2024 -docs. N° 72 a 76 aportados por la parte actora-.

VIGESIMOPRIMERO.- La empresa Gestión de Medios de Comunicación de Málaga SA tenía una plantilla para 2023 de 41 trabajadores, de los cuales 23 eran hombres (21 indefinidos y dos temporales) y 18 mujeres (17 indefinidas y una temporal). En 2024 la plantilla a fecha 30-7-2024 era de 43 trabajadores, de los cuales 24 eran hombres (21 indefinidos y 3 temporales) y 19 mujeres (todas ellas indefinidas). También tienen sus propias tablas salariales aplicadas en 2023 y 2024 -docs. n° 66 y 67 aportados por la parte actora-.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- A los efectos de lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados lo han sido de la valoración conjunta, conforme a las reglas de la sana crítica, de las pruebas practicadas en el juicio, consistentes en la documental aportada por las



partes además de la que obra en los autos, considerándose únicamente relevante a efectos de este proceso la que consta al pie de cada hecho probado al objeto de acreditarlo.

SEGUNDO.- Considera la parte actora vulnerado su derecho fundamental a la igualdad consagrado en el art. 14 CE, en su vertiente de igualdad de remuneración por razón de sexo (art. 28 ET), que entiende que se materializa en la menor remuneración que percibe por estar encuadrada en la empresa MAS CERCA SAM, con notoria mayoría de mujeres en plantilla y por el marcado carácter feminizado de los servicios que presta la empresa (mayoritariamente cuidado y asistencia en el hogar y en general servicios sociales, incluidos prevención de violencia de género y políticas de igualdad de las mujeres) respecto de los trabajadores del Ayuntamiento y demás entes municipales. Se alega que con motivo de la última negociación del convenio colectivo iniciada en marzo de 2021 se acordó por ambas partes negociadoras la adhesión al convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento, el cual rechazó dicha adhesión en cuanto a su contenido económico, oponiéndose la corporación a la equiparación de los salarios de los trabajadores de MAS CERCA al del resto de trabajadores municipales. En escrito de ampliación de demanda de fecha 19-5-2025 se viene a precisar lo siguiente: *“Señalamos en el hecho cuarto de la demanda que en general, en todo el personal dependiente del Ayuntamiento predominan los hombres sobre las mujeres, incluso aunque analicemos por separado cada ente municipal, salvo alguno de ellos en el que existe equilibrio y en el caso de Limposam. También señalamos en el hecho cuarto que según nuestras estimaciones todo el “holding” municipal da trabajo aproximadamente a 7.500 empleados públicos, entre funcionarios y personal laboral. Esos puestos de trabajo están ocupados de manera mayoritaria (más del doble) por hombres, unos 5.100 empleados varones y unas 2.400 mujeres. En nuestro escrito de demanda solicitábamos como prueba documental que se requiera al AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA para que aporte las respectivas certificaciones con número de hombres y mujeres de la plantilla, tanto fija como eventual, las propias y las de cada uno de los Organismos Autónomos del Sector Público Municipal y de cada una de las Sociedades Municipales, en cómputo de media anual. En juicios con el mismo objeto del presente que hemos tenido en el pasado, el Ayuntamiento viene incumpliendo la aportación de la documentación requerida y por ello nos vemos en la necesidad de aclarar la invocación que hacemos de que el personal del Ayuntamiento está integrado mayoritariamente por hombres, así como ser más específicos con la prueba que se solicita. En tal sentido, aclaramos que cuando nos referimos a la plantilla del Ayuntamiento lo hacemos con respecto a todo el personal, no sólo al personal con contrato laboral. Es decir, en la certificación que aporte el Ayuntamiento se deben incluir a los funcionarios. Cuando decimos que el Ayuntamiento es una empresa masculinizada, no nos podemos limitar al personal laboral, pues ello distorsiona el dato absoluto. Es indiferente el régimen jurídico personal al que esté sometido un trabajador público para integrar o no el conjunto de la plantilla. 2 Donde sí entra en juego la distinción entre funcionarios y personal laboral es en cuanto al Convenio Colectivo aplicable a cada uno y, en nuestro caso, invocamos el del personal laboral, pero a los meros efectos comparativos de la cuantía del salario respecto del salario abonado a la actora, que también es personal laboral. SEGUNDO.- En el hecho Quinto de la demanda hacemos referencia a la categoría esquivamente en el Ayuntamiento a la que tiene la actora en Más Cerca. La equivalencia que se realizaba en el Acta de acuerdo para adhesión al Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga (julio de 2021) para la categoría de la actora, de Técnico de Grado Medio recibía la referencia “A2-20-35”. Según las tablas*



vigentes en 2021, así como en las del Convenio Colectivo del Ayuntamiento, publicado el 2 de agosto de 2022, la referencia A2-20-35 se corresponde con el puesto de "Técnico de Grado Medio". Así consta en el Convenio en los siguientes apartados: -art. 39, Gratificaciones, pág. 35 del BOP; -Disp. Adicional Segunda, valor hora de exceso, pág. 70 del BOP; -Disp. Transitoria tercera, pág. 75 del BOP; -Anexo II, complemento específico, pág. 78 del BOP; -Anexo II, factor incompatibilidad, pág. 81 del BOP La Disposición Transitoria Tercera del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga 2021-2023, publicado en Bopma de 2 de agosto de 2022, señala que para el ejercicio 2022 se iniciará la tramitación del expediente de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, que tras su aprobación será efectiva antes de la finalización del primer semestre de dicho ejercicio la categoría de Técnico de Grado Medio cambiaría su complemento de destino del 20 al 21. Como vemos, el Técnico de Grado Medio cambiaría su complemento de destino durante 2022 y por lo tanto la nueva referencia de dicho puesto es "A2-21-35" para 2023 y 2024. Acompañamos, a efectos probatorios el Convenio Colectivo del Ayuntamiento. TERCERO.- Procedemos igualmente a concretar las cantidades solicitadas como indemnización por la vulneración de Derechos Fundamentales. En el hecho Primero de la demanda decimos que el salario percibido el último año asciende a 25.025,74 €, con relación al salario base y el plus de asistencia, incluida prorratea de pagas extras por dichos conceptos, y no contempla trienios ni complementos ni puestos singularizados ni productividad. Sin embargo, debemos concretar que el salario anual de la actora durante 2023, ascendió, por los conceptos expresados, a 26.678,64 € (2.223,22 €/mes) y que en 2024 ascendió a 27.344,20 € (2.278,68 €/mes). En el hecho Octavo de la demanda señalamos que reclamamos, como indemnización por perjuicio directo a consecuencia de la discriminación denunciada, es decir, lo que hubiera percibido en caso de no haber existido discriminación, la diferencia salarial básica correspondiente al último año respecto de la fecha de la demanda, desde uno de junio de 2023 a 31 de mayo de 2024, por importe de 4.363,34 €. Sin embargo, según las tablas salariales del Ayuntamiento, para el puesto de Técnico de Grado Medio, "A2-21-35" para los años 2023 y 2024, la remuneración anual para dicha categoría será de 35.475,78 € y 36.538,50 € respectivamente, lo que implicaría una diferencia anual para dichos periodos respecto de la actora: en 2023 de 8.797,14 € (733,10 €/mes) y en 2024 y de 9.194,30 € (766,19 €/mes). Con base en lo anterior, la cantidad correspondiente a perjuicios materiales directos ocasionados por la discriminación y consistentes en la diferencia de salario desde junio 2023 a mayo 2024, se concretan hasta la fecha de la demanda en la suma de 8.962,65 €. También decimos en el suplico que reclamamos por daños y perjuicios materiales "más la diferencia salarial ocasionada por la discriminación que se vaya generando durante la sustanciación del presente procedimiento". Pues bien, desde que se presentó la demanda y hasta la fecha prevista de celebración del juicio, han transcurrido 11 meses completos más, generando cada uno de ellos, una diferencia de 766,19 €, lo que da lugar a un incremento de la indemnización solicitada de 8.428,09 € (766,19 x 11). En virtud de ello, venimos a concretar, a la fecha del juicio, la suma reclamada por daños y perjuicios materiales ocasionados por la discriminación denunciada, en la suma total de 17.390,74 € (8.962,65 + 8.428,09), que junto a la indemnización solicitada como daño moral supone una indemnización total solicitada, a la fecha del juicio, de 20.390,74 € (17.390,74 + 3.000,00)". Como apoyo a su argumentación, invoca la STSJ de Andalucía (Málaga), de 20-3-2024 (Rec. 118/24).



La empresa MÁS CERCA SAM se opuso a la demanda negando vulneración alguna de derechos fundamentales, llamando la atención de que el demandante es un hombre y no cabría discriminación salarial por razón de género, toda vez que supera la feminización de la empresa por tratarse de un técnico de grado medio, por lo que no se daría el factor de discriminación. Asimismo, también señala que el Ayuntamiento es un ente feminizado, por lo que no cabría factor de discriminación alguna. Discute que el Ayuntamiento pueda considerarse fuente única porque de aceptar esta conceptualización se abriría una puerta para entrar en la administración pública sin criterios de igualdad. Alude a que no existe término homogéneo de comparación, porque no puede saberse si el trabajo es de igual valor porque no se sabe si el actual puesto de trabajo es el mismo. Por otro lado, señala que el hecho de que exista desigualdad salarial no implica automáticamente trato discriminatorio que conlleve daño moral, siendo así que la empresa ha actuado conforme a un convenio colectivo negociado por todas las partes existiendo una ley de presupuestos generales que marca por arriba los topes salariales de los trabajadores del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento demandado se opuso a la demanda planteando en primer lugar, al amparo del art. 85.2 LRJS, la excepción de falta de legitimación pasiva, dado que la demandante no es trabajadora del Ayuntamiento y el fallo de la eventual sentencia no podría alcanzarle, dado que la trabajadora forma parte de la empresa MÁS CERCA, que es una empresa real dotada de personalidad jurídica plena y propia, con capacidad de obrar y que cuenta con sus propios estatutos, existiendo asimismo órganos correspondientes a efectos de la negociación colectiva, teniendo un convenio colectivo laboral propio en el que no ha intervenido en absoluto el Ayuntamiento, por lo que no existe ninguna razón jurídica que ampare la aplicación del régimen retributivo de otro convenio distinto, con un ámbito de aplicación distinto, aprobado por una entidad, como lo es el Ayuntamiento de Málaga, que carece de la condición de empleadora de la demandante. En segundo lugar, alega que la discriminación invocada por la parte actora no puede ser sustentada fuera del propio ámbito de la empresa, no pudiendo extrapolarse a la comparación entre trabajadores de distintas empresas, con circunstancias completamente diferentes. Por ello, entiende que la estimación de la demanda aceptaría una discriminación en perjuicio del personal laboral que accede al empleo público a través de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, siendo así que, por otra parte, las categorías en comparación son distintas, no siendo posible desde el punto de vista material compararla con las categorías profesionales en el Ayuntamiento de Málaga. En concreto, concluye que la demanda no tiene en cuenta la existencia de un nuevo convenio colectivo 2022-2024 plenamente en vigor y que establece la comparativa salarial sobre el complemento de destino, que forma parte de las retribuciones complementarias del empleado público y que retribuye las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados, no pudiendo deducirse la existencia de términos homogéneos de comparación. Finalmente, impugna el importe de indemnización solicitado por no estar justificado ni liquidado ni atenerse a los parámetros establecidos en el art. 179.3 LRJS. Alude asimismo a una sentencia dictada por este Juzgado que consideró que el Ayuntamiento no era un colectivo masculinizado por superar el colectivo de mujeres al de hombre en régimen de contratación laboral, aunque reconoce que el más actualizado tiene más hombres pero que no por ello se puede hablar de colectivo masculinizado porque la diferencia no es significativa, siendo así que el pequeño aumento ha obedecido a la integración del personal del centro municipal de informática en el que había más hombre que mujeres pero que variará.



Planteadas la litis en estos términos, se ha de señalar que la misma cuestión sometida a debate en los presentes autos ya ha sido objeto de enjuiciamiento y fallo en primera instancia y en sede de suplicación con suerte dispar, debiendo acogerse, por suponer superior criterio y por seguridad jurídica, la solución dada por la STSJ de Andalucía (Málaga), de 20-3-2024 (Rec. 118/24), según la cual *“La Sala entiende que la sentencia recurrida ha apreciado indicios de la vulneración de derecho fundamental alegado en la demanda, al afirmar dicha sentencia que debe entrar en juego la inversión de la carga de la prueba -fundamento de derecho quinto-. En todo caso, procede a hacer un examen de los hechos probados de la sentencia recurrida para concluir que se encuentran acreditados dichos indicios:*

1.- *El 18 de octubre de 2019 la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Málaga aprobó la propuesta de aprobación de constitución de la mesa técnica para la coordinación en materia de gestión de recursos humanos, como órgano colegiado directivo, de carácter puramente informativo, con funciones de estudio, informe o consulta, coordinación y establecimiento de criterios homogéneos en todas la organización municipal, incluidos los entes del sector público local, relativos a todos los asuntos relacionados con la gestión de recursos humanos y cualquier cuestión que pueda afectar a la plantilla, tales como negociación colectiva, incrementos salariales, procedimientos de selección, elaboración de RPT, aprobación de plantillas o reasignación de efectivos, entre otros; y estableció la obligación de las sociedades municipales de someter a esa mesa técnica cualquier expediente que abordase alguna de las materias citadas. Así consta en el hecho probado octavo.*

2.- *El 6 de julio de 2021, en el marco de las negociaciones para la aprobación de un nuevo convenio colectivo en Más Cerca S.A.M. se aprobó acta final de acuerdo de la comisión negociadora del convenio, en la que se proponía la adhesión a la prórroga del convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga, publicada en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga de 1 de agosto de 2019. A ese acta se acompañaba una memoria de la negociación del convenio colectivo en la que figuraba un estudio de los costes laborales derivados de dicha adhesión, con una tabla comparativa de los salarios anuales por grupos profesionales existiendo una diferencia de entre unos 3.000 y unos 8.000 euros, a favor del personal del Ayuntamiento. Así consta en los hechos probados quinto y sexto.*

3.- *El 27 de julio de 2021 se celebró reunión de la referida mesa técnica, a la que acudieron la gerente y el administrador de Más Cerca S.A.M., en la que se informó de que la reivindicación principal del comité de empresa de dicha sociedad municipal era la adhesión del personal de la misma al convenio colectivo laboral del Ayuntamiento, ya que las retribuciones salariales son inferiores a las del resto de empresas municipales y del Ayuntamiento. Los miembros de la mesa, por unanimidad, expusieron que se podría dar la adhesión siempre que no se contemplara la subida salarial presentada, ya que se superaría el incremento máximo de la masa salarial del 0,9% que marca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Así consta en el hecho probado séptimo.*

Acreditados, pues, los indicios de vulneración de derechos fundamentales alegados en la demanda, y partiendo de la desestimación de las causas de oposición a la demanda



formuladas por los demandados llevada a cabo en el apartado A) del sexto fundamento de derecho de la sentencia recurrida, desestimación frente a la que no han formulado causas de oposición subsidiarias en sus respectivos escritos de impugnación al amparo del artículo 197.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -Ayuntamiento de Málaga y Más Cerca S.A.M. reiteran la autonomía colectiva de la empresa municipal demandada sin formular causa de oposición subsidiaria-, la Sala pasa a analizar de manera separada las causas de desestimación de la demanda que figuran en el apartado B) del sexto fundamento de derecho de la sentencia recurrida.

QUINTO: El artículo 25. 2 e) de la Ley 7/1985, reguladora de las bases del régimen local, dice así: . El Ayuntamiento de Málaga lleva a cabo la prestación de servicios públicos mediante gestión directa a través de una sociedad municipal, de conformidad con la previsión del artículo 85.2 A) d) de dicha Ley.

Esta sociedad municipal, Más Cerca S.A.M., fue creada mediante escritura pública otorgada en Málaga el 27 de mayo de 2002, siendo Ayuntamiento de Málaga titular del 100% de su capital social, su objeto social se corresponde con el que figura en el artículo 25.2 e) de la Ley 7/1985, su Junta General está formada por la corporación municipal en pleno, correspondiendo la presidencia de la misma al alcalde/alcaldesa, siendo designados los Consejeros entre los miembros de la corporación y, entre las facultades del consejo de administración se encuentran aprobar los acuerdos y convenios a través de los cuales se regulan las condiciones de trabajo de su personal, tal y como se desprende del hecho probado cuarto de la sentencia recurrida.

El convenio colectivo de Más Cerca S.A.M. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 31 de agosto de 2009. En su disposición adicional quinta se estableció que . En su disposición adicional séptima figura un compromiso mediante el cual, en caso de que el Ayuntamiento decidiese prestar directamente los servicios que presta esa sociedad municipal, los trabajadores de la misma pasarían a formar parte de la plantilla del Ayuntamiento, y en su anexo II recoge las distintas categorías profesionales, incluyéndolas en distintos grupos profesionales e incluyendo la correspondencia con los grupos profesionales previstos en el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga. Este convenio colectivo se prorrogó, primero para los años 2013 a 2015 y, después, para los años 2017 a 2019. Después de la presentación de la demanda, el 17 de enero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el nuevo Convenio Colectivo del personal laboral de Más Cerca S.A.M. Así consta en los hechos probados tercero, cuarto y noveno.

El Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 7 de mayo de 2010. El 2 de junio de 2021 se publicó en el referido Boletín anexo a dicho convenio en el que se establece su prórroga para el trienio 2018-2020 y se incluye una paga de productividad por calidad y absentismo. Después de la interposición de la demanda, el 2 de agosto de 2022, se publicó en dicho Boletín el nuevo Convenio Colectivo para los años 2021 a 2023. Así consta en los hechos probados décimo quinto a décimo séptimo.



La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de septiembre de 2002, C-320/00, ECLI: EU:C:2002:498, ha declarado que para determinar si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, la comparación no debe limitarse necesariamente a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajan para un mismo empleador; y que los trabajadores pueden encontrarse en una situación comparable incluso si no trabajan para el mismo empleador, siempre que las condiciones de retribución puedan atribuirse a una misma fuente que las determine y que dichas condiciones sean iguales y comparables; tal puede ser el caso cuando las condiciones de retribución pertinentes estén reguladas por disposiciones reglamentarias o convenios en materia de retribución aplicables a varios empleadores, o cuando esas condiciones se establezcan de forma centralizada para más de una organización o empresa dentro de un holding o grupo de empresas.

La doctrina que emana de esa sentencia ha sido asumida por la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 17 de mayo de 2023, es decir, después de la presentación de la demanda, pero su contenido debe ser tomado en cuenta para valorar si en el supuesto enjuiciado existe discriminación retributiva por razón de sexo. Así, su artículo 19.1, relativo a la prueba de la realización del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor, dice lo siguiente: <Al determinar si las trabajadoras y los trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la evaluación de si se encuentran en una situación comparable no se limitará a situaciones en las que las trabajadoras y los trabajadores trabajen para el mismo empleador, sino que se ampliará a la fuente única que determine las condiciones de retribución. Se considera que existe una fuente única cuando aquella establezca los elementos retributivos pertinentes a efectos de comparación entre los trabajadores>.

Así que la Sala concluye que entre Más Cerca S.A.M. y Ayuntamiento de Málaga existe una fuente única en el sentido señalado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y asumido por la referida Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, pues las condiciones retributivas de los trabajadores de Más Cerca S.A.M. se establecen, de hecho, por el Ayuntamiento de Málaga.

En consecuencia, considera intranscendente, a los efectos del análisis de la existencia de la vulneración denunciada del principio de igualdad, el hecho de que sociedad municipal y Ayuntamiento ostenten personalidad jurídica independiente y la circunstancia de que no exista entre ambos grupo patológico de empresas a efectos laborales.

SEXTO: Partiendo de la existencia de una fuente única entre sociedad municipal y Ayuntamiento y de que, en todo caso, la legitimación "ad processum" del Ayuntamiento vendría avalada por el artículo 177.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, lo cierto y verdad es que es incuestionable que Ayuntamiento de Málaga está legitimado "ad causam" en relación con la pretensión deducida en la demanda, legitimación que deriva de su condición de en el sentido entendido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la Directiva antes citada.



Así que la Sala no comparte la decisión de la sentencia recurrida de considerar que, en ningún caso, Ayuntamiento de Málaga podría ser considerado responsable de la discriminación de derecho fundamental denunciada en la demanda.

SÉPTIMO: La plantilla de Más Cerca S.A.M., el 28 de febrero de 2022, está formada por 107 mujeres y 21 hombres, con contrato indefinido, y 58 mujeres y 10 hombres, con contrato temporal. Así lo afirma el hecho probado undécimo. Es decir, de un número total de trabajadores con contrato indefinido de 128, las mujeres suponen el 83,59% y los hombres el 16,41%, y de un número total de trabajadores temporales de 68, las mujeres suponen el 85,39% y los hombres el 14,61%. Teniendo en cuenta la suma de indefinidos y temporales, 196, hay 165 mujeres y 31 hombres, es decir, que el 84,39% son mujeres y el 15,61% hombres. La plantilla de Ayuntamiento de Málaga, en julio de 2022, está formada por 99 mujeres y 150 hombres, con contrato indefinido, y 151 mujeres y 22 hombres, con contrato temporal. Así lo afirma el hecho probado décimo segundo. Es decir, de un número total de trabajadores con contrato indefinido de 249, las mujeres suponen el 39,76% y los hombres el 60,24%, y de un número total de trabajadores temporales de 173, las mujeres suponen un 87,28% y los hombres el 12,72%. Teniendo en cuenta la suma de indefinidos y temporales, 422, hay 250 mujeres y 172 hombres, es decir, que el 59% son mujeres y el 41% hombres.

Discriminación indirecta es la situación, disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que ponga a las personas en situación de desventaja por razón del sexo, salvo justificación objetiva por una finalidad legítima.

La puesta en relación de los hechos probados segundo, en el que se recogen los servicios que presta Más Cerca S.A.M., y décimo noveno, en el que figuran las ocupaciones o sectores más feminizados, evidencia que los trabajadores de Más Cerca S.A.M. son un colectivo feminizado. La toma en consideración de, por un lado, el porcentaje de mujeres y hombres con contrato indefinido y temporal en Más Cerca S.A.M. y Ayuntamiento de Málaga, y, por otro, la calificación de colectivo feminizado de los demandantes, con los salarios efectivamente percibidos tanto por ellos como por los trabajadores del Ayuntamiento de Málaga evidencia la existencia de discriminación indirecta de los mismos por razón de sexo, lo que supone una vulneración del artículo 14 de la Constitución. Por ello, la Sala no comparte la decisión de la sentencia recurrida de considerar que el Ayuntamiento no es un sector masculinizado y de negar, por ello, la existencia de discriminación. Por el contrario, la constatación de que en el Ayuntamiento las mujeres con contrato indefinido suponen el 39,76% evidencia que, en términos de personal indefinido, el personal del Ayuntamiento es un colectivo masculinizado.

OCTAVO: La puesta en relación de los hechos probados vigésimo primero a vigésimo noveno con el hecho probado sexto de la sentencia recurrida evidencia que esa discriminación indirecta de los demandantes se produce no solo respecto a los trabajadores del Ayuntamiento sino también respecto a los trabajadores del resto de sociedades municipales, en todas las cuales es superior el número de hombres al de mujeres, a excepción de una de ellas, a saber, Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste S.A.M., cuyo colectivo se encuentra fuertemente feminizado y percibe unas retribuciones



similares a las del personal laboral de Ayuntamiento, tal y como consta en el hecho probado vigésimo.

Los razonamientos desplegados en los fundamentos de derecho cuarto a séptimo y en el presente ponen de manifiesto que la sentencia recurrida, al no apreciar la vulneración del derecho fundamental, denunciada en la demanda, ha incurrido en infracción de los artículos 14 y 35.1 de la Constitución, 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), 1, 2.1 b), 4 y 19.1 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y 4.2 c), 17.1 y 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, lo que conduce a la estimación del primero de los motivos de suplicación formulado al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

NOVENO: Como los demandados no han acreditado una justificación objetiva y razonable del hecho de que los demandantes tengan unas retribuciones inferiores a las del personal laboral de Ayuntamiento de Málaga, y del resto de sociedades municipales, la Sala considera acreditada la discriminación indirecta alegada en la demanda derivada de la vulneración de su derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo, con lo que debe fijarse la indemnización correspondiente a dicha vulneración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 183.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En la demanda solo se reclama indemnización por el daño moral, y se cifra su importe en 30.000 euros para cada demandante, y en el acto del juicio el Ministerio Fiscal ha solicitado que dicho importe se cifre en 3.000 euros, petición que reproduce en el escrito en el que se adhiere al recurso de suplicación. Frente a esas peticiones, el Magistrado, en el apartado C) de su sexto fundamento de derecho, y, a pesar de no haber reconocido la existencia de la alegada discriminación indirecta, razona, con base en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2022 [ROJ: STS 907/2022] y utilizando como criterio orientativo el artículo 49 de la Ley 15/2022, que no se hallaba vigente en la fecha de presentación de la demanda, que el importe de dicha indemnización para cada uno de los demandantes debe ser de 2.000 euros.

Es verdad que, tal y como se afirma en el recurso de suplicación, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de abril de 2022 [ROJ: STS 1605/2022] afirma que es posible la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, y que ese criterio ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional y ha sido considerado idóneo y razonable en sentencias anteriores de la Sala, pero esa misma sentencia dice que <en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental. Ello es debido a que la horquilla de la cuantificación de las sanciones en la LISOS... Por ello, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible



reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización>.

Por otro lado, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 13 de julio de 2022, en sus artículos 47 y siguientes establece un cuadro de infracciones en esta materia, calificándolas de leves, graves y muy graves, con un grado mínimo, medio y máximo en cada una de ellas, y prevé unas multas de 300 a 10.000 euros para las primeras, entre 10.001 y 40.000 euros, para las segundas, y entre 40.001 y 500.000 euros, para las terceras. Esta Ley tampoco es aplicable al supuesto enjuiciado, que se refiere a hechos anteriores a la entrada en vigor de la misma, pero, en lo que aquí interesa, establece, en su artículo 49.1 que para la aplicación de las faltas en su grado medio, mínimo o máximo se tendrán en cuenta los siguientes criterios. <a) intencionalidad de la persona infractora; b) Naturaleza de los daños causados. c) permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción; d) número de personas afectadas; e) la repercusión social de las infracciones; f) la reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme; g) el beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción; h) la condición de autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público de la persona infractora; i) la concurrencia o interacción de diversas causas de discriminación previstas en la ley; j) en todo caso, las infracciones se adoptarán en su grado máximo cuando las infracciones sean realizadas por los titulares de cualquier cargo o función pública o empleados públicos, en el ámbito de toda la organización territorial del Estado, en el ejercicio de sus cargos o funciones>. La Sala considera que estos criterios pueden utilizarse con carácter orientativo para la determinación de la indemnización por daño moral, tal y como sostiene el apartado c) del sexto fundamento de derecho de la sentencia recurrida, con lo que, la conducta de las demandadas podría haber sido tipificada como una falta muy grave en su grado máximo, para la que se prevé una sanción de entre 200.001 y 500.000 euros.

En el caso enjuiciado, en el apartado de hechos probados no consta la antigüedad de cada uno de los demandantes; no constan reclamaciones previas por la discriminación indirecta declarada en la sentencia con lo que no cabe apreciar persistencia temporal en la vulneración del derecho fundamental; la intensidad de la vulneración del derecho fundamental, ante la inexistencia de reclamaciones previas, no puede calificarse de importante; y las consecuencias que ha producido la conducta denunciada en la situación personal o social de los trabajadores se traducen en una minoración anual de sus ingresos de entre 3.000 y 8.000 euros anuales, a pesar de lo cual, todos los trabajadores solicitan una indemnización idéntica.

La Sala, teniendo en cuenta la inexistencia previa de reclamaciones derivadas de la discriminación indirecta alegada en la demanda y reconocida en la presente sentencia, que se formula demanda por 111 trabajadores, que los demandados se encuadran en el sector público y su actividad no se rige por el ánimo de lucro, y que la indemnización por daño moral solo puede alcanzar al año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la



demanda, considera, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, que el importe de la indemnización a reconocer a cada uno de los demandantes, ha de ser de 3.000 euros.”

A la vista de esta doctrina, se ha de precisar que el hecho principal por el que la sentencia citada apreció la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo entre el personal laboral de MAS CERCA y el del Ayuntamiento de Málaga es que los trabajadores de la empresa MÁS CERCA SAM eran un colectivo feminizado (y ello ha de entenderse así con independencia de que el trabajador que demande de esta empresa sea hombre o mujer, debiendo alcanzarse la misma solución cuando existen idénticas circunstancias fácticas al tener que valorarse la empresa como un colectivo homogéneo en función de la actividad a la que se dedica, porque lo contrario supondría admitir una discriminación en la misma empresa en función del sexo de la persona demandante) y que, por el contrario, el personal del Ayuntamiento de Málaga, en términos de personal indefinido, era un colectivo masculinizado, pues las mujeres con contrato indefinido suponían el 39,76%.

Pues bien, esta es la misma situación que se da en el momento actual, pues a fecha de enero de 2025, según los antecedentes obrantes en el Área de Recursos Humanos y Calidad, resultan los siguientes datos de la plantilla: - 106 mujeres laboral fija. - 161 hombres laboral fijo, lo que supone un 39,70% de mujeres con contrato indefinido frente al 60,30% de hombres. Ciertamente por este Juzgado se dictó una sentencia en sentido contrario en diciembre de 2024, pero es que dicha sentencia tuvo en cuenta unas circunstancias fácticas distintas, que llevaron a la conclusión de que , si bien la plantilla de la empresa MÁS CERCA SAM continúa siendo un colectivo feminizado (según se desprende del hecho probado noveno), no podía decirse que la plantilla de personal laboral indefinido del Ayuntamiento de Málaga constituyera un colectivo masculinizado en ese momento, pues, tal y como se advierte de la observancia del certificado emitido por el titular del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno local del Excmo. Ayuntamiento de Málaga, en fecha 25-11-2024 el total de mujeres con contrato laboral fijo era de 121 y el total de hombres con contrato laboral fijo era de 111, superando, por tanto, el colectivo de mujeres con contrato laboral indefinido al colectivo de hombres.

Apreció dicha sentencia que faltaba, por tanto, la constatación de la discriminación indirecta operada por la única parte codemandada junto con la empresa empleadora de la actora, pero que ahora en cambio sí vuelve a darse en los mismos términos porcentuales que la sentencia que reflejó la doctrina que ha de seguirse, por lo que la solución debe ser la misma que la adoptada en la indicada sentencia, debiendo acoger, por consiguiente, las pretensiones que se hacen por la parte actora en el escrito de ampliación de la demanda, toda vez que en el trámite de contestación a la demanda por parte de MAS CERCA no se discutió la diferencia entre lo abonado por dicha empresa para su puesto de trabajo en el periodo objeto de reclamación y lo que le correspondería que se le abonara por el mismo puesto según las tablas salariales del Ayuntamiento que se concreta en el referido escrito, sin que pueda aceptarse que la citada empresa discutiera por primera vez esta cuantificación en el trámite de conclusiones, sin dar posibilidad ya a la parte actora para poder defender adecuadamente su posición por medio de la prueba que considerara pertinente, alterando con ello los cauces procesales por los que debe discurrir la celebración del juicio según el art. 85 LRJS. Por tanto, se ha de tener como probado tanto el salario percibido por el actor señalado en el hecho primero de la demanda como la remuneración para el puesto de trabajo de



técnico de grado medio para los años 2023 y 24 previsto en las tablas salariales del Ayuntamiento que se refleja en el escrito de ampliación de la demanda que no fuero objeto de discusión en el trámite de contestación de la demanda, debiendo fijar, por consiguiente, la cuantía de esta diferencia que se conceptúa por el actor como daños y perjuicios materiales en la cantidad de 17.390,74 euros, siguiendo con ello la doctrina fijada en las SSTs de 15 de enero y 15 de mayo de 1990, según la cual afirmado un hecho y no negado por la parte demandada se tiene por conforme y como tal puede ser apreciado por el tribunal.

Finalmente, por lo que se refiere a la indemnización solicitada como daño moral en la cuantía de 3.000 euros, ha sido la que reconoció la sentencia de referencia cuya doctrina ha sido seguida por la presente, por lo que cabe estimar también la pretensión que en este sentido se hace por la parte actora.

Lo expuesto deriva en la estimación de la demanda interpuesta.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por [REDACTED] frente a la empresa MÁS CERCA S.A.M y el Ayuntamiento de Málaga, debo declarar que Más Cerca S.A.M. y Ayuntamiento de Málaga han discriminado al demandante por razón de sexo, vulnerando con ello su derecho fundamental a la igualdad, y se condena a ambos demandados a abonarle conjunta y solidariamente, en concepto de daños y perjuicios materiales, la cantidad de 17.390,74 euros, y en concepto de daño moral, la cantidad de 3.000 euros.

Notifíquese a las partes la presente resolución, con advertencia de que no es firme y que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social.

Con todo, será indispensable que, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, al tiempo de anunciar el recurso de suplicación, acredite haber consignado en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre de este juzgado la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacer constar la responsabilidad solidaria del avalista. En cambio, si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de seguridad social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la TGSS y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por este juzgado.

Además, el recurrente deberá, bien al anunciar el recurso de suplicación o bien al momento de formalizarlo, hacer un depósito de 300 euros en la precitada cuenta.





Por último, y en cualquier caso, están exceptuados de hacer todos estos ingresos las entidades públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón de su condición de trabajador (no, por tanto, de personal estatutario de la seguridad social) o beneficiario del régimen público de seguridad social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una entidad gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de seguridad social de pago periódico, al anunciar el recurso, deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que, en su caso, lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Incorpórese la presente sentencia al correspondiente libro y llévase testimonio de la misma a los autos de su razón.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por SS. el magistrado **D. Juan Antonio Boza Romero**, habiéndose celebrado audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

“La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requirieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjuicio, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes, ex Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.”.



