



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, CEUTA Y MELILLA
SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MÁLAGA

N.I.G.: 2906744420240009396. Órgano origen: Juzgado de lo Social N° 14 de Málaga Asunto origen: DFU 698/2024

Procedimiento: Recursos de Suplicación 1036/2025. **Negociado:** PC

Materia: Derechos Fundamentales

De: [REDACTED]

Abogado/a: RAFAEL LOPEZ SERRALVO

Contra: MINISTERIO FISCAL ., MAS CERCA S.A.M. y AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

Abogado/a: JOSE MANUEL GOMEZ COBO y S.J.AYUNT. MALAGA

ILTMO. SR. D. MANUEL MARTÍN HERNÁNDEZ-CARRILLO,
PRESIDENTE

ILTMO. SR. D^a. ROCIO ANGUITA MANDLY , PONENTE

ILTMO. SR. D. RAÚL PÁEZ ESCÁMEZ

SENTENCIA N° 1643/25

En la ciudad de Málaga a 20 de octubre de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, con sede en Málaga, compuesta por los magistrados arriba relacionados, en nombre del Rey, y en virtud de las atribuciones jurisdiccionales conferidas, emanadas del Pueblo Español, dicta esta sentencia en el recurso de suplicación número 1036/2025, interpuesto contra la del Juzgado de lo Social número 14 de Málaga, de 18-12-24, y pronunciada en el proceso número 698/24, recurso en el que ha intervenido como parte recurrente [REDACTED] y como parte recurrida Mas Cerca SAM y el Ayuntamiento de Málaga, así como el Ministerio Fiscal.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Se presentó demanda por [REDACTED] contra Mas Cerca SAM y el Ayuntamiento de Málaga, sobre tutela de derechos fundamentales, con intervención del Ministerio Fiscal .

SEGUNDO.- El 18-12-24 se dictó sentencia, cuyo fallo era del tenor siguiente:



Que desestimando la demanda interpuesta por [REDACTED] frente a la empresa Mas Cerca SAM y el Ayuntamiento de Málaga, debo absolver y absuelvo a las partes codemandadas de los pedimentos en su contra formulados .

TERCERO.- En dicha resolución se declararon probados estos hechos:

PRIMERO.- La actora, [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, con antigüedad desde 8-7-2003, con la categoría profesional de auxiliar de ayuda a domicilio, con salario anual (incluyendo salario base, plus de asistencia y parte proporcional de pagas extras) para 2021 de 19.327,19 euros; para 2022 de 19.649,21 euros; para 2023 de 20.798,98 y previsto para 2024 de 21.155,36 euros -docs. nº 3 a 6 aportados por la empresa MÁS CERCA SAM-.

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

por CCOO

Por la empresa actúan

-docs. Nº 10 y 11 aportados por la empresa MAS

CERCA SAM-.

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. E-SUBALTERNO 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 15 a 24 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 del acta 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 y doc. nº 7 aportado por el Ayuntamiento de Málaga-.

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 27 a 29 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 Ceca SAM en 2024 es de 23 hombres con contrato indefinido y de 105 mujeres con contrato indefinido, a lo que se suma una mujer más en gerencia. Asimismo, los hombres con contrato temporal son 6 y las mujeres con contrato temporal son 30 -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.



Según comunicación emitida por la jefa de ser vicio de gestión económica del Ayuntamiento de Málaga, de fecha 25-11-2024, el motivo por el que no existe en las tablas salariales del Ayuntamiento de Málaga la categoría o puesto municipal con subgrupo de titulación C2, complemento de destino 16 y nivel de valoración de puestos 51, es porque actualmente no existe ningún puesto ni categoría municipal que tenga la equivalencia detallada y tampoco existía en 2023 -documental aportada por el Ayuntamiento de Málaga como diligencia final-.

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.- La empresa Más Cerca Sam disponía de un II plan de igualdad 2017-2019. El 16 de enero de 2023 se inscribe en el Registro General de Convenio y Acuerdos Colectivos el III plan de Igualdad de la empresa Más Cerca SAM. 2022-2025 -doc. nº 10 aportado por la empresa MÁS CERCA SAM-..

DECIMOTERCERO.- 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, existiendo tablas de retribuciones anuales para 2023 con la subida del 3,5% vigentes desde 15-1-2024 y actualizada a enero de 2024 y para 2024 con la subida del 2% vigente desde el 1-1-2024 y aprobadas el 19-7-2024 -docs. nº 2 y 3 aportados por el Ayuntamiento de Málaga, que se dan por íntegramente reproducidos-.

DECIMOCUARTO.- 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. nº 37 y 37 bis aportados por la parte actora-.

DECIMOQUINTO.- 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. nº 38 y 39 aportados por la parte actora-.

DECIMOSEXTO.- - 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 -documental aportada a solicitud de la parte actora, que se da por íntegramente reproducida-.

DECIMOSÉPTIMO.- 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 -documental aportada a solicitud de la parte actora, que se da por íntegramente reproducida-.

DECIMOCTAVO.- 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 -documental aportada a solicitud de la parte actora, que se da por íntegramente reproducida-.

DECIMONOVENO.- 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. nº 40 y 41 aportados por la parte actora documental aportada a solicitud de la parte actora, que se da por íntegramente reproducida-.

VIGESIMO.- 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 (a fecha 20-9-2024), 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 - documental aportada a solicitud de la parte actora, que se da por íntegramente reproducida-.

VIGESIMOPRIMERO.- 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 -documental aportada a solicitud de la parte actora, que se da por íntegramente reproducida-.



VIGESIMOSEGUNDO.- 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 -documental aportada a solicitud de la parte actora, que se da por íntegramente reproducida-.

CUARTO.- La demandante anunció recurso de suplicación contra dicha sentencia, y, tras tenerse por anunciado y formalizado, fue impugnado por las demandadas y se elevaron los autos a esta sala. Recibidos los autos en este Tribunal se proveyó el pase de los mismos a ponente para su examen y resolución

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia desestima la demanda sobre tutela de derechos fundamentales interpuesta por [REDACTED] contra la empresa Mas Cerca SAM y el Ayuntamiento de Málaga.

Y frente a dicha sentencia se alza la demandante mediante el recurso de suplicación que ahora nos ocupa, como cuestión previa debemos resolver a cerca del escrito presentado por la representación del Ayuntamiento de Málaga con fecha 18-7-25, en el que se suplica que se acuerde por este órgano jurisdiccional elevar cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea conforme al procedimiento previsto en el artículo 267 TFUE y se suspenda el procedimiento nacional hasta que el TJUE se pronuncie sobre la misma, planteando a título enunciativo la siguiente formulación :

¿Es contrario al Derecho de la Unión Europea interpretar el artículo 157 del TFUE y la Directiva 2006/54/CE en el sentido de que no existe fuente única ni discriminación cuando la razón del eventual diferente régimen retributivo de la plantilla del personal de una Sociedad Anónima Municipal y la plantilla de un Ayuntamiento se encuentra en que cada una de dichas entidades tiene un régimen jurídico propio y distinto, una personalidad jurídica distinta, tiene cada una su propia plantilla de personal, sin que exista confusión alguna entre ellas, disponiendo cada entidad de autonomía de la voluntad, capacidad de negociación propia e independiente y convenios colectivos distintos aprobados por los órganos de cada entidad y los representantes de sus trabajadores, sin que el Ayuntamiento haya intervenido nunca ni en la negociación ni en la aprobación de los de la Sociedad ?.

En el escrito presentado se hace referencia a la sentencia del TJUE de 3 de junio de 2022 asunto C-624(19, Tesco Stores Ltd).

Se ha dado traslado a la empresa Mas Cerca SAM que ha presentado escrito manifestando que se adhiere a dicha petición, parte actora que se opone a dicha petición y al Ministerio Fiscal que informa que no procede el planteamiento de la cuestión prejudicial propuesta .



Hemos de tener presente la doctrina CILFIT del TJUE, con distintas sentencias dictadas desde el año 1982.

El TS en sentencia de 25-9-20, en relación al planteamiento de la cuestión prejudicial solicitada ante dicho tribunal, señalaba que, los Tribunales nacionales cuyas decisiones no son susceptibles de recurso alguno en Derecho interno no están sujetos a una obligación incondicionada de plantear la cuestión prejudicial al TJUE. El TJUE afirma que «el procedimiento establecido por el artículo 267 TFUE es un instrumento de cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales, por medio del cual el primero aporta a los segundos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que precisan para la solución del litigio que deban dirimir [...] de no existir recurso judicial alguno de Derecho interno contra la decisión de un órgano jurisdiccional, éste tiene, en principio, la obligación, cuando se plantee ante él una cuestión de interpretación del Derecho de la Unión, de someter la cuestión al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 267 TFUE» (sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017, C-322/16, asunto Global Starnet, apartado 24). Sin embargo, el Tribunal Supremo no está obligado a elevar cuestión prejudicial cuando «comprueba que la cuestión suscitada no es pertinente, que la disposición de Derecho de la Unión de que se trata ya ha sido objeto de interpretación por el Tribunal de Justicia o que la correcta aplicación del Derecho de la Unión se impone con tal evidencia que no deja lugar a duda razonable alguna, debiendo valorarse la existencia de tal eventualidad en función de las características propias del Derecho de la Unión, de las dificultades concretas que presente su interpretación y del riesgo de divergencias jurisprudenciales dentro de la Unión» (sentencia del TJUE de 30 enero 2019, C- 587/17, apartado 77 y las citadas en ella).

Respecto de la cuestión planteada en el presente recurso, en la sentencia de esta Sala que citaremos a los largo de la resolución del recurso, de 20-3-24, recurso 118/24, se hacía referencia expresa a la directiva 2023/970, y a la existencia de fuente única, se señalaba que , 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 considerará que existe una fuente única cuando aquella establezca los elementos retributivos pertinentes a efectos de comparación entre los trabajadores>.

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.

Asumiendo dicha conclusión, se deniega el planteamiento de la cuestión prejudicial, no estamos ante el órgano que ha de resolver en última instancia pero además, sería necesario plantear una cuestión prejudicial de interpretación si no existen dudas de la correcta interpretación que ha de recibir del derecho de la Unión (doctrina del acto claro o del acto aclarado), la directiva es clara en relación a que la evaluación de si los trabajadores se encuentran en una situación comparable no se limita, como en el presente caso, a que trabajen para el mismo empleador sino que se ampliara a la fuente única que determine las condiciones de retribución, considerándose que existe una fuente única cuando aquella establezca los elementos retributivos pertinentes a efectos de comparación entre trabajadores, y en el supuesto sometido al presente recurso, esta Sala ya ha concluido a cerca de la cuestión, que 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.

SEGUNDO .- La parte actora formula el primer motivo de recurso al amparo del artículo 193.a) LRJS, solicitando la nulidad de actuaciones anterior al dictado de la sentencia, alegando la infracción de los artículo 94.2 LRJS, artículo 20.1 de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 y artículo 24.1 de la Constitución.

Se alega que la parte recurrente solicitó en tiempo y forma, en el escrito de demanda una prueba documental consistente en que la demandada Ayuntamiento de Málaga, aportara 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.

Que igualmente se solicita que se requiera al Ayuntamiento de Málaga para que aporte las tablas salariales de 2023 y 2024, las propias y las de cada uno de los Organismos Autónomos del Sector Público Municipal y de cada una de las Sociedades Municipales.

Que en el acto del juicio por el Ayuntamiento se aportó una certificación global con la relación de hombres y mujeres en el Ayuntamiento, incluidos funcionarios.



Que en el acto del juicio se detectó que las tablas salariales de 2023 y 2024 se había omitido el salario del puesto de trabajo con la categoría referenciada a C2-16-51.

En la sentencia recurrida, en los antecedentes de hecho se dice expresamente que se acordó la práctica de diligencia final para que, en el plazo de tres días, el Ayuntamiento aportara certificado de plantilla del personal laboral y, en particular, la inclusión de la categoría C2 16.51 para el año 2022 o si no existiera, la equivalente. Transcurrido el plazo si que se aportara la documentación requerida, en fecha 21-11-2024 se otorgó a las partes un plazo común de tres días para que presentaran sus respectivas conclusiones por escrito.

En cuanto a la relación certificada de hombres y mujeres en el personal laboral del Ayuntamiento, la demandada aportó el documento referido relativo al mes de noviembre de 2024, se alega que en noviembre es cuando se celebró el juicio siendo la demanda de junio de 2024 y denunciando la discriminación desde el año anterior, habiéndose solicitado la certificación anual. Señalando que el documento aportado no cumple con lo que se pedía y vulnera el artículo 94.2 de la LRJS. Se hace constar que se formuló la oportuna protesta.

En cuanto a la categoría C2-16-51, se dice que se ha presentado informe en el que se indica que, en relación con la consulta que se hace desde la Asesoría Jurídica Municipal respecto del motivo de que no exista en las tablas salariales del Ayuntamiento de Málaga categoría o puesto municipal con subgrupo titulación C2 complemento de destino 16 y nivel de valoración del puesto 51, es porque actualmente no existe ningún puesto ni categoría municipal que tenga equivalencia detallada y tampoco existía en 2023, por lo que no es posible detallar en las tablas salariales dicho nivel retributivo.

Se alega en el recurso que se solicitó como daño material directo causado por la discriminación, la diferencia entre el salario percibido y el que percibe la categoría municipal de personal de oficio C2-16-51, y se opone que en la disposición transitoria tercera del convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga 2021 -2023, se 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 oficial de oficio cambiaría el complemento de destino del 16 al 17.

Las demandadas, se oponen a la nulidad solicitada, que la aportación de la documental relativa a la plantilla del Ayuntamiento de Málaga tanto fija como eventual se realiza, tras un error al remitir la certificación con inclusión del personal funcionario, al momento de su emisión, noviembre de 2024 y que la parte actora no solicitó la certificación del periodo de junio de 2023 a junio de 2024.

Respecto de la aportación de las tablas salariales de 2023-2024, mantiene que la equivalencia no existe, ya que los servicios que se prestan en Mas Cerca son diferentes, la equivalencia no existe, que las categorías de auxiliar de ayuda a domicilio y personal de oficios tiene funciones y cometidos diferentes. Que las tablas salariales se han aportado en los términos solicitados.

En resolución de tales pedimentos cabe primeramente reseñar que la doctrina jurisprudencial (STS de 16.11.2010 por todas) es tajante a la hora de entender que para que



prospera la denuncia de nulidad por vulneración de las norma y garantías del procedimiento es preciso concurren una serie de presupuestos: 1.- que se citen las normas reguladoras de los actos procesales que se consideran infringidas y que se explique porque son esenciales; 2.- que se detalle en que ha consistido su infracción; 3.- y que resulte acreditado que de la vulneración normativa indicada se haya producido para la parte que la denuncia efectiva indefensión.

La parte actora presenta escrito el 3-6-25, aportando documento que considera relevante para la resolución del recurso al amparo del artículo 233.1 LRJS, consistente en la relación de la plantilla del Ayuntamiento de Málaga, mes a mes desde junio de 2023 a mayo de 2024, segregado por sexo y distinguiendo totales y parciales de personal funcionario y personal laboral. Documento que fue aportado a procedimiento de derechos fundamentales seguido ante el juzgado de lo social nº 7 y del que se dio traslado a la parte recurrente el 14-3-25, previo traslado a las demandadas, el 10-7-25 se dicta auto admitiendo el documento, habiendo complementado el recurso la parte actora y complementada la impugnación por las demandadas.

El artículo 233 LRJS establece que :

La Sala no admitirá a las partes documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos. No obstante, si alguna de las partes presentara alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental, la Sala, oída la parte contraria dentro del plazo de tres días, dispondrá en los dos días siguientes lo que proceda, mediante auto contra el que no cabrá recurso de reposición, con devolución en su caso a la parte proponente de dichos documentos, de no acordarse su toma en consideración. De admitirse el documento, se dará traslado a la parte proponente para que, en el plazo de cinco días, complemente su recurso o su impugnación y por otros cinco días a la parte contraria a los fines correlativos.

En segundo lugar, auto del TS de 11-1-24, sobre esta cuestión, explica que , el vigente art. 233 LRJS dispone la excepcional admisión de documentos en trámite de los recursos de suplicación o casación, respecto de "sentencia o resolución administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que -la parte- no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental". Disposición acorde a la doctrina seguida por la Sala desde la STS -de Pleno- 05/12/07 [rec. 1928/04] , posteriormente fue seguida por gran número de resoluciones [así, SSTs 07/07/09 -rcud 2400/08- ; 20/10/11 -rcud 225/11-; 11/10/11 - rev. - 64/10-; 16/11/12 -rcu 236/11-; y 03/12/13 -rcud 354/12-. Y AATS de 21/12/23 -rcud 3615/21-; 10/04/23 -rcud 3898/22- ; 29/05/23 -rcud 4754/22- ; y 06/09/23 -rcud 3951/22-] , y que en relación a las sentencias o resoluciones administrativas sienta doctrina que en gran medida es extensible a los "documentos" que igualmente refiere el precepto.



Tal doctrina consiste en que "1) ... La admisión de dichos documentos viene igualmente condicionada a que: a) la sentencias o resoluciones hayan sido dictadas o notificadas en fecha posterior al momento en que se llevaron a cabo las conclusiones en el juicio laboral de instancia; b) que serán admisibles si, además, por su objeto y contenido aparecieran como condicionantes o decisivas para resolver la cuestión planteada en la instancia o en el recurso; y c) en el caso de que no se trate de documentos de tal naturaleza o calidad, deberán ser rechazados de plano, y serán devueltos a la parte que los aportó, sin que puedan por lo tanto ser tenidos en cuenta para la posterior resolución que haya de dictar la Sala. 2) Los documentos que por reunir aquellos requisitos previos hayan sido admitidos y unidos a los autos producirán el efecto pretendido por la parte sólo en el caso de que la producción, obtención o presentación de los mismos no tenga su origen en una actuación dolosa, fraudulenta o negligente de la propia parte que pretende aportarlos; lo cual será valorado en la resolución [auto o sentencia] que proceda adoptar en definitiva. 3) Cuando el documento o documentos aportados reúna todas las anteriores exigencias la Sala valorará en cada caso "el alcance del documento" - art. 271 LEC - en la propia sentencia o auto que haya de dictar".

En el mismo sentido, auto del TS de 16-7-19 que además dice que, de lo anterior se desprende que los únicos documentos que podrán ser admitidos en estas circunstancias son las sentencias y las resoluciones judiciales o administrativas firmes, así como otros documentos, pero siempre que unas y otros resulten condicionantes o decisivas para resolver la cuestión planteada en la instancia o en el recurso, y además que no se hubiesen podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables a la parte que lo pretende.

El documento aportado reúne esos requisitos, se dio traslado a la recurrente en fecha posterior a la formalización del recurso y es decisivo para la resolución del recurso, siendo la prueba propuesta por la actora en la instancia que se requiriera al Ayuntamiento de Málaga para que aporte ñas respectivas certificaciones con número de hombres y mujeres , tanto fija como eventual , las propias y las de cada uno de los Organismos Autónomos del Sector Publico Municipal y de cada uno de los organismos Municipales, en cómputo anual. En los hechos probados se recogen respecto de dichos Organismos y Empresas Municipales la plantilla de hombres y mujeres de 2023 y 2024, es decir, cómputo anual, sin embargo del Ayuntamiento de Málaga únicamente se aporta la certificación relativa al mes de noviembre de 2024.

Por ello, cumpliendo el documento los requisitos para ser admitido, se desestima la solicitud de nulidad de actuaciones formulada.

Respecto del segundo documento, se han aportado las tablas salariales de 2023 y 2024 del Ayuntamiento de Málaga al procedimiento correspondiente, así como el informe aludido relativo a que no existen en las tablas salariales la categoría C2, por lo que no se estima que se hayan infringido los 94.2 LRJS y 24 de la constitución, causando indefensión a la recurrente y se desestima el motivo de nulidad de actuaciones anterior al dictado de la sentencia.



TERCERO.- Por el cauce del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social solicita la parte recurrente la modificación del relato fáctico declarado probado por el Magistrado de instancia con la siguiente finalidad:

Se solicita que se incorpore un nuevo hecho probado vigésimo tercero con el siguiente tenor literal:

Vigésimo Tercero: Según certificación que consta al folio 228 , ramo de prueba de Ayuntamiento, obra en el área de Recursos Humanos y Calidad, informe de la jefa de servicio de personal, de fecha 9 de septiembre de 2024 cuyo tenor literal es el siguiente : “ Según antecedentes obrantes en el Área de Recursos Humanos y Calidad del Excmo. Ayuntamiento de Málaga, se informa que, a la fecha actual, teniendo en cuenta tanto el personal fijo como eventual, en cómputo de media anual, el número de hombres es de 1195 y el número de mujeres es de 574”.

Se funda la revisión en el documento al folio 228, se alega que en la proposición de prueba se solicitó certificación tanto del personal fijo como eventual, sin distinción del personal funcionario y laboral, dado que dicha distinción solo afecta al régimen jurídico de ambas figuras, sin que tenga trascendencia a los efectos de la discriminación que se denuncia.

Las demandadas se oponen en la impugnación del recurso, por el Ayuntamiento de Málaga se alega que se trata de prueba que en el acto del juicio se solicita que se tenga por no puesta, pues se incluye erróneamente al personal funcionario y sobre la que se comprometieron a aportar el dato correcto a través de informe de personal , que la plantilla de Mas Cerca está compuesta únicamente por personal laboral y que la comparación habrá de realizarse en términos igualitarios para ambas partes con el personal laboral del Ayuntamiento.

Se solicita la inclusión de un hecho probado Vigésimo Cuarto con el siguiente tenor literal:

En las tablas salariales del Ayuntamiento de Málaga, del año 2021, figura el puesto de Oficial de Oficio con la referencia C2-16-51. En las tablas salariales del Ayuntamiento de Málaga del año 2023 y de 2024 figura el puesto de Oficial de Oficio con referencia C2-17-51.

Se funda en los documentos a los folios 118,230 y 232.

Las demandadas en la impugnación del recurso oponen la falta de equivalencia entre un auxiliar de ayuda a domicilio y un oficial de oficio bajo la pretendida equivalencia que plantea la recurrente entre su categoría y la C2-16-51, que no puede traerse a colación una equivalencia ajena a la pretensión inicial con modificación del petitum de la demanda.

Por ultimo en la ampliación del recurso tras la admisión de documental en aplicación del artículo 233 LRJS, y respecto a cuya admisión ya se ha argumentado en el fundamento



de derecho anterior, se solicita la adición de hecho probado Vigésimo Quinto con el siguiente tenor literal:

Consta aportada certificación con el número de miembros de la plantilla del personal del Ayuntamiento de Málaga, mes a mes desde junio de 2023 a mayo de 2024, segregados por sexo y distinguiendo cifras totales y parciales de personal y personal laboral, que se da por reproducido. En cada uno de los meses constan mas hombres que mujeres, tanto funcionarios como personal laboral.

La demandada Ayuntamiento de Málaga se opone a su inclusión, señalando que no se pidió la plantilla de junio de 2023 a mayo de 2024, que ya se aportó certificado de la plantilla laboral tanto fija como eventual de noviembre de 2024, que se correspondía con la fecha del juicio.

CUARTO.- En materia de revisión de hechos probados, la jurisprudencia es concluyente en sentido de considerar requisitos imprescindibles los siguientes: 1) Que se señale con precisión cuál sea el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considere equivocado, contrario a lo acreditado o que conste con evidencia y no se haya incorporado al relato fáctico; 2) Que se ofrezca un texto alternativo concreto a figurar en la narración fáctica tildada de errónea, bien sustituyendo a algunos de sus puntos, bien complementándolos; 3) Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se estime se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; 4) Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto el error de manera clara, evidente, directa y patente, sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables; 5) Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría.

QUINTO.- Sobre tales presupuestos, se estima la revisión de hechos probados en el sentido de incluir hecho probado vigésimo tercero, pues el mismo se desprende de forma clara del documento al folio 228, aportado por el propio Ayuntamiento demandado.

Se admite la revisión de la inclusión del hecho probado vigésimo cuarto, pues se deduce de forma clara de los documentos a los folios 118, 230 y 232. Se precisa que en el escrito de conclusiones de la parte actora, folio 263, se hacen alegaciones relativas a la categoría C2-16-51 y a la modificación del complemento de destino del oficial de oficio de 16 a 17 en 2023 y 2024.

Se admite la inclusión del hecho probado vigésimo quinto, conforme a la documental admitida a tenor del artículo 233 LRJS, debiendo añadirse que la parte actora en la demanda propuso como prueba que se requiriera al Ayuntamiento de Málaga para que aportara 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, de los hechos probados, no modificados, se desprende que de las distintas sociedades municipales se aportó la plantilla de hombres y mujeres de 2023 y 2024 (hasta julio, agosto, según la sociedad) la demanda es de junio de 2024, sin embargo del Ayuntamiento de Málaga se aporta la media anual de plantilla fija y eventual, del folio 228, y al incluir funcionarios, en trámite de diligencia final aporta certificado únicamente con la plantilla de noviembre de 2024, que no se ajustaba a la solicitud de plantilla en cómputo de media anual, tampoco con la plantilla a los efectos de términos de comparación de Mas Cerca SAM , que a tenor del hecho probado Noveno , era de 2024.

SEXTO. - Y tras ello el recurrente articula un último motivo de suplicación destinado al examen crítico de las normas, con adecuado amparo procesal en el artículo 193.c) de la Ley de la Jurisdicción Social, a través del cual denuncia incurrir la sentencia en infracción del artículo 14 y 35.1 de la constitución, artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), artículo 19.1 de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 , artículos 4.2-c), 17.1 y 28.1 del ET.

Se funda en la interposición de demanda de Tutela de Derecho Fundamental a la igualdad consagrado en el artículo 24 de la CE, que se materializa en el presente maco mediante la menor remuneración a la actora, trabajadora encuadra en la empresa municipal Mas Cerca SAM respecto de los trabajadores del Ayuntamiento y demás Entes Municipales. Se argumenta que la diferencia objetiva entre unos y otros trabajadores (los de Más Cerca referenciada a las del Ayuntamiento de Málaga), no es solo la notoria mayoría de mujeres (85 %) en la plantilla de Mas Cerca, sino también por el marcado carácter feminizado de los concretos servicios que presta la empresa, mayoritariamente cuidados y asistencia en el hogar , y en general , servicios sociales, incluidos prevención de violencia de género y políticas de igualdad.

Se hace mención a la última negociación del convenio colectivo iniciada en 2021, se concluyo con acta final de julio de ese año, en que inicialmente se acordó la adhesión al convenio colectivo del personal laboral Ayuntamiento de Málaga, que fue rechazada por el Ayuntamiento en cuanto a su contenido económico.

Se concluye con la alegación de indicios de vulneración de derecho fundamental.

Por las demandadas en la impugnación del recurso se opone, por Mas Cerca SAM, que la sentencia de instancia ha desestimado la demanda con base a los propios argumentos de esta Sala en sentencia de 20-3-24, por el Ayuntamiento de Málaga, que la comparación laboral y salarial no puede realizarse, que existe un convenio colectivo exclusivo para Mas Cerca sin intervención del Ayuntamiento de Málaga, que la naturaleza de la Mesa Técnica de Coordinación en materia de Recursos Humanos es meramente informativa, ya se analizó la petición de la representación convencional propia de la empresa Mas Cerca que solicitaba la adhesión al convenio colectivo laboral del Ayuntamiento de Málaga y se rechazó por que de admitirse vulneraría las normas presupuestarias indicadas, que existe un nuevo convenio colectivo 2022-2024 en vigor. Que la comparativa se hace por la recurrente C2-16-51, el complemento de destino 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 términos homogéneos de comparación.



La sentencia de instancia, partiendo de la sentencia de esta Sala de 20-3-24 (rec 118/24), desestima la demanda al considerar 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 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, aplicando la doctrina expuesta a la presente demanda, que se planteó el 28-6-2024, se observa que la situación no es la misma, pues si bien la plantilla de la empresa MÁS CERCA SAM continúa siendo un colectivo feminizado (según se desprende del hecho probado noveno), ya no puede decirse que la plantilla de personal laboral indefinido del Ayuntamiento de Málaga constituya un colectivo masculinizado, 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, como también supera el colectivo de mujeres con contrato laboral temporal al colectivo de hombres con contrato laboral temporal.

Debemos partir de los hechos probados modificados, la plantilla del Ayuntamiento de Málaga es dinámica y va cambiando , ahora bien en el hecho probado décimo se recoge únicamente la plantilla a fecha muy concreta noviembre de 2024, en el hecho probado noveno se recoge la plantilla de Mas Cerca en 2024 como termino de comparación, en los hechos probados decimosexto, decimoséptimo, decimoctavo, decimonoveno, vigésimo, vigésimo primero y vigésimo segundo se recogen las plantillas de hombres y mujeres de otras empresas municipales, en los años 2023 y 2024 hasta junio o julio, siendo la demanda de junio de 2024, en Mas Cerca el número de mujeres con contrato indefinido es de 105 y de hombres 23, con contrato temporal 6 hombres y 30 mujeres. En el resto de empresa municipales es superior el número de hombres que de mujeres salvo en Teatro Cervantes de Málaga.

Del hecho probado vigésimo quinto, cuya inclusión se ha admitido, resulta que en el Ayuntamiento de Málaga en junio de 2023 había una plantilla laboral de 90 mujeres y 144 hombres, en julio 89 mujeres y 144 hombres, en agosto 87 mujeres y 143 hombres, en septiembre 90 mujeres y 142 hombres, octubre 89 mujeres y 138 hombres, noviembre 89 mujeres y 138 hombres, diciembre 89 mujeres y 137 hombres, en 2024, enero 89 mujeres y 137 hombres, febrero 87 mujeres y 134 hombres, marzo 87 mujeres y 132 hombres, abril 87 mujeres y 130 hombres y mayo 87 mujeres y 126 hombres.

Debemos acudir a lo que ya argumentábamos en sentencia del pleno de esta Sala de 20-3-24, recurso 118/24, que por motivos de congruencia mantenemos. En la demanda se alegaba , como en la presente, como indicio de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad de los demandantes, que el acta final de la negociación de convenio colectivo de Más Cerca S.A.M., iniciada en marzo de 2021, concluyó con acuerdo de elevación de propuesta de adhesión al convenio colectivo del personal laboral de Ayuntamiento de Málaga, y que el Ayuntamiento no admitió esa adhesión, al menos a



efectos económicos, tal y como consta en el acta de 27 de julio de 2021 de la reunión de la Mesa Técnica para la Coordinación en Materia de Gestión de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Málaga, en la que se dieron razones presupuestarias para no aceptar el incremento salarial que conllevaría la adhesión al convenio del Ayuntamiento Y que ese límite presupuestario, sin embargo, no fue contemplado por el Ayuntamiento cuando el 2 de junio de 2021 se publicó en el Boletín Oficial de provincia de Málaga la subida del plus de productividad al personal laboral de Ayuntamiento en más de un 28%.

En la presente demanda ya se ha aprobado el convenio colectivo 2023-2024 .

Decíamos que, el artículo 25. 2 e) de la Ley 7/1985 , reguladora de las bases del régimen local, dice así: <El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social>. 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 septiembre de 2013 se realizará el catálogo de categorías equiparables en el ámbito municipal y el análisis y estudio del diferencial, iniciándose la negociación del nuevo convenio en octubre de 2013 teniendo en cuenta las consideraciones de este último estudio>. 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 considerará 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 intrascendente, 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.

Dándose respuesta con los citados argumentos a las cuestiones de oposición planteadas en el presente recurso y estimándose que existe fuente única en el sentido



señalado por la jurisprudencia del TJUE y asumido por la directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo.

SEPTIMO.- Por la demandada Mas Cerca SAM y con amparo en el artículo 197 de la LRJS, se añaden argumentos para la desestimación del recurso. Alegando que la sentencia infringe los artículos 3.1b) y 82.3 del ET que entre otros, y en desarrollo de los establecido en el artículos 37.1 CE establecen la fuerza vinculante de los convenios colectivos como fuente reguladora de las relaciones laborales comprendidas en su ámbito de aplicación. Que la vulneración de los preceptos transcritos se da desde la doble perspectiva de ignorar el convenio propio y al mismo tiempo atribuir al del Ayuntamiento de Málaga un ámbito de aplicación no previsto en él.

Sobre esta cuestión y la estimación de la existencia de fuente única, ya se ha resuelto a lo largo del presente recurso, manteniendo por razones de congruencia lo que ya dijimos en la sentencia de esta sala de 20-3-24, recurso 118/24.

Añade a continuación la demandada Mas Cerca, al amparo del artículo 197 LRJS argumentos para la desestimación de la demanda, y por tanto del recurso, que no han sido tenidos en cuenta en la sentencia.

Se alega que el salario corresponde a varios puestos, que no categorías profesionales, en el Ayuntamiento de Málaga (monitor de actividades deportivas, auxiliar administrativo, oficial de oficio y monitor juvenil) y no se ha establecido por la actora, con que categoría profesional del Ayuntamiento de Málaga pretende hacer la comparativa en términos homogéneos como trabajos de igual valor. Se dice que lo primero es determinar individualmente, como es el caso que nos ocupa, que funciones realiza la actora y con que categoría profesional establece dicha comparativa para la consideración de trabajos de igual valor, pues la retribución de 19.361,42 € y 23.724,76 € corresponden al grupo C2 CD 16 y VPT51 solo aparece en la Memoria de la propuesta de adhesión efectuada durante la negociación colectiva.

Se añade que la retribución correspondiente a C2CD 16 y VTP 51 que viene establecida en la demanda y con la que efectúa la comparativa retributiva como salario básico no es en si mismo una categoría profesional, pues, incluye complementos como el específico, por importe de 7873,82 € del total de 24.724,76 € que es el salario referenciado por la actora del importe a percibir y siguiendo dicha tabla salarial queda que lo que se retribuye con la VPT 51 de las tablas salariales del Ayuntamiento de Málaga de 2021 saldría un salario básico de 15.851,44 €, por lo que no hay diferencias retributivas con el salario básico.

Se insiste en que no existe discriminación indirecta al no existir términos homogéneos de comparación.

Que los hechos debatidos son distintos, que el procedimiento anterior la demanda se interpuso antes de la aprobación del convenio colectivo 2023.2024 y la entrada en vigor del mismo.

Por la actora se argumenta que dicha parte se ha remitido a la equivalencia que estableció la propia empresa mas Cerca SAM en el acta de acuerdo de adhesión al convenio



colectivo del Ayuntamiento de Málaga en julio de 2021 (hecho probado tercero ultimo párrafo) con las correcciones establecidas en el convenio del Ayuntamiento para 2023 y 2024 para la categoría de oficial de oficio.

De los hechos probados ya modificados de la sentencia de instancia, se aprecian indicios de vulneración de derecho fundamental de igualdad, discriminación indirecta, que daría lugar a la inversión de la carga de la prueba. El hecho probado noveno recoge la plantilla de Mas cerca en 2024, la plantilla de la empresa Más Ceca SAM en 2024 es de 23 hombres con contrato indefinido y de 105 mujeres con contrato indefinido, a lo que se suma una mujer más en gerencia. Asimismo, los hombres con contrato temporal son 6 y las mujeres con contrato temporal son 30, en el hecho probado añadido vigésimo quinto se recoge la plantilla del Ayuntamiento de Málaga en el periodo de junio 2023 a mayo de 2024, año anterior a la demanda. En los hechos probados cuarto y quinto se dice expresamente que :

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. E-SUBALTERNO 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 15 a 24 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 del acta 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 y doc. nº 7 aportado por el Ayuntamiento de Málaga-.

Igualmente se desprende de los que se recoge en el hecho probado décimo cuarto que se trata de una ocupación claramente feminizada.

En los hechos probados decimosexto a vigésimosegundo se relatan los porcentajes de hombres y mujeres en otras empresas municipales

Que ponen de manifiesto dichos indicios de vulneración de derechos fundamentales alegados en la demanda, no solo respecto al Ayuntamiento de Málaga sino también respecto de otras empresas Municipales. .

No se ha acreditado por las demandadas una justificación objetiva y razonable del hecho de que la actora tenga una retribución inferior a la del personal del Ayuntamiento de Málaga y enlazando con el motivo que analizamos , debemos decir que la equivalencia se estableció en el estudio de costes económicos relativos a la propuesta de Adhesión que figura en el hecho probado cuarto. Incluyéndose el salario base como tal sin trienios ni complementos ni puestos singularizados , ni productividad, figurando D- auxiliar de ayuda a domicilio C2-16-51 19.361,42 € 23.724,76 €, equivalencia de la que parte al parte actora. Por lo que no cabe admitir las alegaciones realizadas por Mas Cerca SAM en este sentido.

Respecto a la alegación relativa a la aprobación de un nuevo convenio colectivo 2023-2024, las circunstancias se mantienen.

En el escrito de conclusiones la parte actora hacia referencia a la disposición transitoria tercera del convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga 2021-2023 , para el ejercicio 2022 se iniciara la tramitación del expediente de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo que tras su aprobación será efectiva antes de la finalizacion del primer semestre de dicho ejercicio, la categoría de personal de oficio cambiaría su complemento de destino de 16 a 17 , de forma que la referencia que debemos tener en cuenta como equivalente para los años 2023 y 2024 debe ser la de C2-17-51.

Debemos concluir que lo argumentado no modifica el criterio mantenido por esta sala , en la ya reiteradamente citada sentencia, por lo 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 de los motivos de suplicación formulado al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

OCTAVO.- Como los demandados no han acreditado una justificación objetiva y razonable del hecho de que la demandante 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 se reclama indemnización por el daño moral por importe de 3000 €, que es la cantidad señalada para otros trabajadores en idéntica situación por la tan referida sentencia de 20-3-24, recurso 118/24, manteniéndose el criterio por razones de coherencia.

Además se solicita en el recurso, indemnización por daño material, consecuencia de la vulneración de derecho fundamental, como discriminación indirecta, se solicita la diferencia de salario de la última anualidad a la fecha de la demanda por importe de 4363,34 €, por la diferencia en lo percibido por la actora, no incluidos trienios, complementos de ni puestos singularizados ni productividad

La indemnización por daños morales y materiales que se reclama asciende a 7363,34 €.

Para efectuar la cuantificación de la indemnización, el juzgador debe tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el caso y, en concreto, tanto el daño emergente, como el lucro cesante.

Es cierto que en la sentencia de instancia se recoge en el hecho probado décimo que según comunicación emitida por la jefa de ser vicio de gestión económica del Ayuntamiento de Málaga, de fecha 25-11-2024, el motivo por el que no existe en las tablas salariales del Ayuntamiento de Málaga la categoría o puesto municipal con subgrupo de titulación C2, complemento de destino 16 y nivel de valoración de puestos 51, es porque actualmente no existe ningún puesto ni categoría municipal que tenga la equivalencia detallada y tampoco existía en 2023, ahora bien, se ha admitido adición de hecho probado vigésimo cuarto, de las tablas salariales de 2021, 2023 y 2024 resulta que en las tablas salariales del Ayuntamiento de Málaga, del año 2021, figura el puesto de Oficial de Oficio con la referencia C2-16-51. En las tablas salariales del Ayuntamiento de Málaga del año 2023 y de 2024 figura el puesto de Oficial de Oficio con referencia C2-17-51.

Que con ocasión de la negociación de un nuevo convenio colectivo se redactó acta final de acuerdo de la comisión negociadora del convenio de Mas Cerca de 6-7-21 en la que se eleva de común acuerdo una propuesta de adhesión con efectos de 1-1-21, hecho probado tercero, al acta se acompaña una memoria de negociación del convenio colectivo de 14-7-21, hecho probado cuarto, que incluye una tabla comparativa de salarios por categorías (2021) que entre las categorías del convenio colectivo de Mas Cerca y del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga en el salario base contemplado como tal sin trienios ni complementos ni puestos singularizados ni productividad, se incluye: D- Auxiliar de Ayuda a Domicilio C2-16-51 19.361,42 € 23.724,76 €.

El daño material a la vista de lo expuesto, se fija en la diferencia entre las retribuciones percibidas y las que corresponden al grupo C2-16-51 por importe de 4363,34 €.





En consecuencia, la Sala considera que la sentencia recurrida, al no reconocer indemnización derivada de daño material y moral ha infringido el artículo 183.2 LRJS, lo que supone la estimación del recurso en el motivo articulado al amparo del artículo 193 c) LRSJ.

Procede, en consecuencia, con estimación del recurso de suplicación, la revocación de la sentencia recurrida.

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por [REDACTED], se revoca la sentencia del juzgado de lo social nº 14 de Málaga, de 18 de diciembre de 2024, dictada en procedimiento 698/2024, en su lugar se declara que Mas Cerca SAM y el Ayuntamiento de Málaga han discriminado a la demandante por razón de sexo, vulnerando con ello su derecho fundamental a la igualdad y se condena a ambos demandados a abonar conjunta y solidariamente a la demandante, en concepto de daño moral 3000 € y en concepto de daño material 4363,34 €.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, frente a esta sentencia, cabe recurso de casación para la unificación de doctrina, que podrá ser preparado dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la misma, así como que, transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Adviértase a Mas Cerca SAM que en caso de recurrir deberá efectuar las siguientes consignaciones:

La suma de 600 euros, y la cantidad objeto de la condena, si no estuviera consignada con anterioridad. También podrá constituir aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, con entidad de crédito respecto de aquella condena. Tal consignación podrá efectuarse:

- 1.- en caso de ingresos en efectivo, en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala de lo Social -cuenta nº 2928-0000-66-número de procedimiento (069824/24)-;
- 2.- y para el caso de ingresos por transferencia, habrá de tener lugar en la cuenta abierta por esta Sala en el Banco Santander con el número ES5500493569920005001274 (en el caso de ingresos por transferencia en formato electrónico), o IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 (para ingresos por transferencia en formato papel). Para éste último caso de ingreso por transferencia, habrá de hacer constar, en el campo reservado al beneficiario, el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga; y en el campo reservado al concepto, la cuenta número 2928-0000-66-número de procedimiento (0698/24)-.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.





La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes



