

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

Avenida Manuel Agustín Heredia nº 16, 2ª planta

N.I.G.: 2906744420240009384. Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 7 de Málaga Asunto
origen: DFU 667/2024

Procedimiento: Recursos de Suplicación 2163/2025. Negociado: MA

Materia: Derechos Fundamentales

De: MAS CERCA S.A.M. y AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

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

Procurador/a:

Graduado/a social:

Contra: [REDACTED], MINISTERIO FISCAL, J [REDACTED]

Abogado/a: RAFAEL LOPEZ SERRALVO

Procurador/a:

Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 10/2026

**ILTMO. SR. D. MANUEL MARTÍN HERNÁNDEZ CARRILLO, PRESIDENTE
ILTMO. SR. D. JOSÉ LUIS BARRAGÁN MORALES
ILTMO. SR. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES**

En la ciudad de Málaga a 12 de enero de dos mil veintiséis.

En el Recurso de Suplicación interpuesto por MAS CERCA S.A.M. y AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 7 de Málaga de fecha 29/9/2025, dictada en proceso sobre Derechos Fundamentales, y entablado por [REDACTED], frente a MAS CERCA S.A.M. y AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA y MINISTERIO FISCAL.

Es Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a **D./D.ª MANUEL MARTÍN HERNÁNDEZ-CARRILLO**, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

PRIMERO.- Los actores prestan servicios para la empresa Más Cerca SAM con las categorías profesionales y salarios (salario base y plus de asistencia) siguientes:

- 1.- [REDACTED], auxiliar ayuda a domicilio, 19.361,42 €.
- 2.- [REDACTED], monitor de prevención, 19.361,42 €.



3.- [REDACTED], auxiliar ayuda a domicilio, 19.361,42 €.

SEGUNDO.- La sociedad Más Cerca Sam se constituyó mediante escritura de 27 de mayo de 2002 f.614

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 exmo. 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 Exmo Ayuntamiento de Málaga y la Presidencia de dicha Junta General corresponderá al Exmo/a sr/a Alcalde del Exmo. 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 Exmo 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. F 370

TERCERO.- En el Convenio Colectivo de Más Cerca Sam que se publicó en BOPMA de 31 de agosto de 2009, se establecía 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	C1
Técnico/a Contable	C	C1
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	A1
TGS Administrador/a	A	A1”



Consta el convenio en f 496 y ss.

CUARTO.- 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 del Ayuntamiento 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

. F.440.

QUINTO.- 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. F. 362, concluyendo 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-AUX. 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 €



Consta dicha comparativa en el estudio de costes laborales de la adhesión de la memoria de 14 de julio de 2021 en f.362.

SEXTO.- 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. F365.

SÉPTIMO.- 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.f.367

OCTAVO.- En Bopma de 17 de enero de 2023, consta publicado el Convenio Colectivo de Más Cerca SA, en f.658 y ss que se dan por reproducidos. Su disposición adicional 14º contiene la misma redacción que la DA 7º del convenio de 2009.

NOVENO.- Desde el 2016 las subidas salariales de la empresa Más Cerca SAM han sido:
.- 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.
- 2 % (pendiente un 0,5%) en 2024

Todas dichas subidas son acordes a lo establecidos en las respectivas leyes de presupuestos anuales. F628.

La productividad ha pasado de 67,40 euros al mes en 2016, 84,46 euros en 2017 y 2018, 104,06 en 2019y desde el años 2020 es de 108,62 euros

Constan las tablas salariales de 2021 a 2024 en Más Cerca Sam f 642 y ss

DÉCIMO.- La empresa Más Ceca SAM a 30 de septiembre de 2024 dispone de:

- 115 mujeres con contrato indefinido.
- 24 hombres con contrato indefinido.
- 57 mujeres con contrato temporal.
- 18 hombres con contrato temporal. F. 657

UNDÉCIMO.- Por el Titular del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno local del Exmo Ayuntamiento de Málaga certifica que obra en el Área de Recursos Humanos y Calidad informe de la Jefa de servicio de personal en fecha de 28 de enero de 2025 cuyo tenor literal es el siguiente:

“ Según los antecedentes obrantes en el área de Recursos Humanos y calidad resulten los siguientes datos de la plantilla:

Laboral fijo mujer..... 106
Laboral fijo hombre..... 161
Laboral eventual mujer... 134
Laboral eventual hombre 124 f917

DÉCIMO SEGUNDO.- En el Ayuntamiento de Málaga consta en folio 396 a 399 cuadrante emitido por la jefa del servicio de personal del Ayuntamiento de Málaga con desglose mensual desde junio de 2023 a mayo de 2024 información sobre el personal funcionario y laboral segregado por subgrupos, sexo, según sea funcionario, o laboral.

En el mes anterior a la demanda mayo de 2024 consta que:

Laboral mujer.....87
Laboral hombre.....126.
Laboral total.....213.

Funcionaria mujer.....781.
Funcionario hombre...1664.
Funcionario total.....2445.



Total mujer (funcionario más laboral).....868.
Total hombre.....1.790.
Total.....2.658. f.931 reverso

DÉCIMO TERCERO.- Por Técnico de Administración general del Ayuntamiento se informe que dentro de la categoría oficial de oficio auxiliar de hogar del Ayuntamiento entre mayo de 2024 existen 8 hombre y 11 mujeres. F918

Igualmente informa que en mayo de 2024 indicando que hay 2 mujeres en servicio de extinción de incendios y 264 hombre. Por otro lado en policía local hay 82 mujeres y 800 hombre. F 919

DÉCIMO CUARTO.- Consta tablas salariales del Ayuntamiento de Málaga en 2024 en f 648 y ss.

Consta informe de Jefa de servicio de gestión económica del Ayuntamiento de Málaga sobre desglose en 2023 de retribución básica, sueldo, trienios y pagas extra del personal C2

DÉCIMO QUINTO.- Dispone la empresa Más Cerca Sam de bolsas de admitidos para el servicio de ayuda a domicilio en septiembre de 2017. F.430

DÉCIMO SEXTO.- Se publica en Bopma de 2 de agosto de 2022 el Convenio Colectivo actual del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga para los años 2021 a 2023, f 385 y ss

En el citado convenio se incluye el puesto de oficial de oficio en las tablas al que le corresponde el subgrupo C2 16 51 y el monitor juvenil C2 16 53.

La disposición transitoria cuya tercera del citado convenio lleva por título Niveles de complemento de destino y señala:

“Tras la entrada en vigor de los presupuestos de esta corporación 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 para los siguientes supuestos:

Puesto..... modificación.
Oficial oficio..... nivel 16 a nivel 17.
Auxiliar Administración General..... nivel 16 a nivel 17.
Administrativo..... nivel 17 a nivel 18.
Técnico de grado medio.....nivel 20 a nivel 21.” F.387.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Las tablas salariales del Ayuntamiento de Málaga para el año 2024 para el puesto oficial oficios C2 17 51 existe un salario de 26.298,24 euros.f893 reverso

En el año 2021 para oficial oficios C2 16 51 el salario total era de 23.724,76, f 425 y ss

DÉCIMO OCTAVO.- Por la jefe de servicio de gestión económica el Ayuntamiento de Málaga se informa que en 2024 no existe la titulación C2, destino 16, nivel de valoración puesto 51 no existe ningún puesto ni categoría municipal que tenga la equivalencia detallada F. 894 reverso



DÉCIMO NOVENO.- Por el servicio de empleo público estatal se aprueba una tabla sobre ocupaciones en donde la contratación femenina es más relevante en el año 2023 y en el que se incluye con carácter general a empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes 73,02%, monitores de actividades recreativas y entretenimiento 64,98%, y trabajadores de cuidados personales a domicilio 95,24%.

En el año 2024 empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes 72,69%, monitores de actividades recreativas y entretenimiento 65,54%, y trabajadores de cuidados personales a domicilio 95,09%. F. 377 y 378

VIGÉSIMO.- La empresa Limpiezas Municipales y Parque del Oeste (LIMPOSAM SA) dispone de convenio colectivo propio publicado en BOPMA de 12 de enero de 2023 en cuya disposición adicional tercera se prevé que

Sus retribuciones se establecen con el propósito de igualar los salarios vigentes en cada momento en el Convenio Provincial de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga a los salarios vigentes en cada momento en el Ayuntamiento de Málaga.

Para el supuesto de que alguno de los convenios de referencia se vea parcial o totalmente modificado en sus conceptos salariales, la aplicación y efectos de los conceptos de igualación sería estudiada en el seno de la comisión paritaria. En todo caso, el conjunto de retribuciones salariales que se derivara de esta aplicación no podría superar las vigentes en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga.

Se establece un concepto de igualación denominado complemento personal consistente en doce 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 de la 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. F380

VIGÉSIMO PRIMERO.- La empresa Teatro Cervantes de Málaga e Iniciativas audiovisuales SA constan en 2024 de 120 trabajadores de los que 53 son hombres y 67 son mujeres.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- La empresa Limpiezas de Málaga SAM consta en 2023 de 2.255 trabajadores de los que 1.690 son hombres y 565 son mujeres. Constan tablas salariales para 2022 en f415 y ss.

VIGÉSIMO TERCERO.- La empresa Emasa constan en 2024 de 437 trabajadores de los que 358 son hombres y 79 son mujeres. F400

VIGÉSIMO CUARTO.- La empresa Promalaga tiene convenio colectivo publicado en BOP más de 26 de marzo de 2021 cuya disposición adicional octava establece que la estructura salarial de la empresa será la aplicable a las categorías en el anexo 1 según las tablas salariales que en cada momento estén en vigor en el Ayuntamiento de Málaga.

La diferencia por exceso que dicha adaptación salarial pudiese ocasionar dará lugar a fijación de un complemento personal transitorio (CPT) cuya regulación será la prevista en el convenio de adhesión. F 382

Constan en 2024 de 20 trabajadores de los que 11 son hombres y 9 son mujeres.



VIGÉSIMO QUINTO.- La empresa Parcemasa consta de 58 trabajadores de los que 45 son hombres y 13 son mujeres. Constan sus tablas salariales de 2024 en f.411 que se dan por reproducidas.

VIGÉSIMO SEXTO.- La empresa EMT en 2024 constan de 910 trabajadores de los que 817 son hombres y 93 son mujeres. Consta tablas salariales para 2021 en f.592 que se dan por reproducidas.

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- La empresa Gestión de Medios de Comunicación de Málaga SA constan de 43 trabajadores de los que 24 son hombres y 19 son mujeres. La categoría de ingresos más reducidos percibe 22.071,35 euros en 2021. F. 413.

VIGÉSIMO OCTAVO.- La diferencia en los salarios brutos sin contemplar trienios, ni complementos, ni puestos singularizados, ni productividad, según el estudio de costes laborales de adhesión de la memoria de negociación de 2021 entre los grupos profesionales de Más Cerca Sam y personal laboral del ayuntamiento si bien actualizado a la actual tabla de personal laboral del Ayuntamiento de Málaga, en la horquilla temporal de junio de 2023 a abril de 2025, descontando los periodos en los que los actores no efectúan prestación efectiva de servicios, y según el desglose que se efectúa en F 257 para [REDACTED], F 295 para [REDACTED], y F 327 para [REDACTED] que se dan por reproducidos es de:

- Para [REDACTED] de 7.843,02 euros.
- para [REDACTED] de 8.545,56 euros.
- Para [REDACTED] de 9.465,53 euros

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Que debo estimar y estimo la demanda presentada por [REDACTED] frente a Más Cerca SAM y Ayuntamiento Málaga sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, con los siguientes pronunciamientos:

Debo declarar y declaro que Más Cerca Sam y Ayuntamiento de Málaga han discriminado a los actores por razón de sexo vulnerando con ello su derecho fundamental a la igualdad y condenando a ambos demandados a abonar conjunta y solidariamente a los demandantes en concepto de indemnización por daños las siguientes cantidades:

- A [REDACTED] de 10.843,02 euros (7.843,02 daño material más 3.000 moral)
- A [REDACTED] de 11.545,56 euros (8.545,56 daño material más 3.000 moral)
- A [REDACTED] de 12.465,53 euros (9.465,53 daño material más 3.000 moral)

TERCERO.- Que contra dicha sentencia anunció Recurso de Suplicación, siendo impugnado de contrario. Recibidos los autos en este Tribunal se proveyó el pase de los mismos a ponente para su examen y resolución.



FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. Los demandantes interponen demanda solicitando la tutela de derechos fundamentales contra la empresa Más Cerca S.A.M. y el Ayuntamiento de Málaga, alegando discriminación salarial por razón de sexo. Los trabajadores, que prestan servicios en la mencionada empresa, argumentaron que sus retribuciones eran inferiores a las de trabajadores de igual valor en el Ayuntamiento, lo que constituía una vulneración de su derecho a la igualdad. El Magistrado de instancia ha concluido que existe una fuente única de retribución, dado que el Ayuntamiento es el titular del 100% del capital social de la empresa y tiene la capacidad de influir en las condiciones laborales. Además, se determinó que los trabajadores pertenecen a un colectivo feminizado que percibe salarios inferiores a los de sus homólogos en el Ayuntamiento, lo que constituye una discriminación indirecta. Por ello, el Juzgador ha estimado la demanda y condenado a ambos demandados a indemnizar a los actores por los daños materiales y morales sufridos, fijando las cantidades específicas a abonar a cada una de ellas.

Frente a dicha sentencia se alza los codemandados mediante sendos recursos de suplicación, articulado a través de diversos motivos de censura jurídica a fin de que, revocada la de instancias, resulte desestimada la demanda.

Los recursos han sido impugnados por la representación procesal de las demandantes, que han solicitado su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO. Por el cauce del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social denuncia la recurrente Mas Cerca S.A.M. la infracción de los artículos 3.1 b), 82.3, 92.1, 28, 29, 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 14, 9.2, 9.3 37.1, 28, 23.2 y 103.3 de la Constitución, 6, 18 y 19 de la Directiva 2006/54/CE, 4.3 del Convenio Colectivo de empresa, 96 y 183 de la propia Ley Adjetiva laboral, 85 bis de la Ley de Bases del Régimen Local, 3 y 11 de la Ley de Estabilidad Presupuestaria, así como de la doctrina judicial que los interpreta y que cita en el cuerpo de su recurso. Razona en su alegato que la sentencia vulnera el marco convencional y la autonomía colectiva, ya que se basa en la aplicación de un convenio colectivo ajeno (el del Ayuntamiento de Málaga) a la relación laboral de la empresa, ignorando su propio convenio colectivo. Sostiene que la jurisprudencia del Tribunal Supremo que cita establece que la aplicación de un convenio requiere un título jurídico habilitante y que no puede imponerse un convenio que no ha sido objeto de adhesión expresa. A su juicio, la sentencia incurre en un error jurídico al considerar al Ayuntamiento como una fuente única de condiciones salariales, lo que contraviene la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y la Directiva 2023/970, que exigen la existencia de una entidad común responsable de las condiciones retributivas. También señala que no se ha acreditado la existencia de un término de comparación válido entre los trabajadores de la empresa y los del Ayuntamiento, y que la sentencia hace un uso indebido del mecanismo de indicios para declarar una vulneración del principio de igualdad retributiva sin pruebas objetivas. Aduce que la diferencia salarial no implica necesariamente discriminación, y que la aplicación de un convenio colectivo propio no puede considerarse un acto discriminatorio. Finalmente, se advierte que la aceptación de la sentencia podría comprometer la autonomía de gestión de las sociedades municipales y generar inseguridad jurídica en el sector público.



La representación procesal del Ayuntamiento de Málaga denuncia la infracción de los artículo 14 y 37 de la Constitución española, 3, 82 y 85 del estatuto de los Trabajadores y 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como de la doctrina judicial que los interpreta y que cita en el cuerpo de su recurso, por considerar que la alegación de discriminación por razón de sexo fue presentada de manera tardía y no se sustentó adecuadamente en el proceso de negociación colectiva. Sostiene que la sentencia ignora la autonomía de la empresa MAS CERCA, que tiene su propio convenio colectivo y personalidad jurídica, y que el Ayuntamiento no tiene responsabilidad en la fijación de las retribuciones de dicha empresa. Niega que el Ayuntamiento actúe como una fuente única de condiciones laborales, argumentando que esto contradice la jurisprudencia existente y la normativa sobre la autonomía en la negociación colectiva. Finalmente, se impugna la cuantificación de una indemnización por daño moral, considerándola desproporcionada y carente de justificación.

La representación procesal de las trabajadoras impugna los recursos sobre la base de que los recurrentes confunden la naturaleza de la acción y que la discriminación indirecta se produce debido a la creación de una sociedad mercantil por parte del Ayuntamiento, que establece salarios más bajos para las trabajadoras de MAS CERCA, a pesar de que las categorías profesionales son equiparables a las del Ayuntamiento. Sigue razonando en su impugnación que la Directiva (UE) 2023/970 establece que la comparación de salarios no debe limitarse a trabajadores del mismo empleador, sino que puede incluir situaciones donde las condiciones retributivas provengan de una fuente única. Combate el alegato de inexistencia de indicios de discriminación, lo cual se contradice con los hechos probados que demuestran la feminización de la plantilla de MAS CERCA y la existencia de menores salarios en categorías equiparables.

El Magistrado, en muy apretada síntesis y en lo que ahora nos interesa, ha razonado en relación a la existencia de una fuente única y el concepto de trabajo de igual valor, que la igualdad retributiva no solo se aplica a trabajos idénticos, sino también a trabajos de igual valor. Explica que el Ayuntamiento de Málaga, como titular del 100% del capital de la empresa Más Cerca SAM, es responsable de las condiciones retributivas de sus trabajadores, teniendo dicha mercantil un carácter de medio propio del Ayuntamiento, lo que implica que las condiciones laborales y retributivas de los trabajadores de Más Cerca SAM deben ser comparables con las del personal del Ayuntamiento. Precisamente la existencia de fuente única de las condiciones retributivas genera la capacidad de corregir cualquier desigualdad retributiva y que, por lo tanto, es responsable de la situación de discriminación que se ha alegado. Y termina razonando que aunque en la empresa Más Cerca SAM hay una mayoría de trabajadoras, también hay una proporción significativa de hombres en el Ayuntamiento. Sin embargo, argumenta que la comparación debe hacerse entre colectivos feminizados y no feminizados, y se establece que la empresa Más Cerca SAM es predominantemente femenina, lo que justifica la alegación de discriminación retributiva por razón de sexo, analizando para llegar a tal conclusión los datos que evidencian esta diferencia en la composición de género entre los trabajadores de ambas entidades.

TERCERO. Las cuestiones que ahora se plantean en el presente recurso de suplicación ya fueron abordadas y resueltas por esta Sala de los Social en su sentencias de Pleno de 20/03/2024, (Recurso 118/24) y 20/10/2025 (recurso 1036/2025) a cuyos razonamientos, al tratarse de situaciones idénticas a las ahora planteadas, deben reiterarse en



la presente resolución por evidentes razones de coherencia y seguridad jurídica y no existir razones para cambiar de criterio.

En dichas sentencias se razona lo siguiente:

“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 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 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 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”.

Habiendo, pues, seguido el Magistrado de instancia la doctrina que se acaba de exponer, la Sala no aprecia las infracciones que se dicen producidas, lo que conduce a la desestimación de los motivos articulados por las recurrente.

CUARTO. Por último, en relación a la cuantía de la indemnización, que fija el Magistrado en la cantidad de 3.000 euros por daños moral y en las diferencias retributivas como daño material para cada una de los trabajadores (de los recursos no se desprende que se combata la cuantía de las cantidades fijadas en concepto de daños materiales, sino únicamente la fijada para los daños morales), esta Sala comparte íntegramente lo razonado por el Magistrado de instancia, que además es coincidente con lo señalado por las sentencias de esta Sala antes citadas de 20/03/2024, (Recurso 118/24) y 20/10/2025 (recurso 1036/2025). En efecto, como bien razona el Juzgador, resulta que “... Aunque los actores sean tres no puede obviarse la existencia de litigios y de gran parte de los trabajadores (solo la sentencia referida por ambas partes y no firmes de TSJ de 20 de marzo de 2024



accionaban más de 100 trabajadores) por lo tanto hay un número alto de afectados por la discriminación objeto de reclamación, la Liso en su artículo 8.12 se califica como una infracción muy grave la discriminación por razón de sexo aunque sea discriminación indirecta. Y en el artículo 40.1 establecen la mínima sanción posible en su grado mínimo para una infracción muy grave de este tipo en 7.501 euros. La solicitud de una indemnización de daño moral de 3.000 euros por trabajador no se considera desproporcionada a la discriminación retributiva por la que se acciona en atención a los salarios de los mismos, al fijado en otras resoluciones judiciales en la misma empresa aunque no firmes, al número de personas que se pueden ver afectadas por la discriminación que motiva las presentes actuaciones, y a la sanción orientativa de la Liso. El parámetro utilizado por la actora de solicitar una indemnización similar a la que le han reconocido a otros trabajadores aunque en resoluciones no firme debe acogerse en atención a los anteriores parámetros y considerar proporcional la de 3.000 euros por actor”.

Los motivos, por lo expuesto, deben fracasar y por su efecto los recursos, con la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida.

FALLAMOS

Que debemos **desestimar** y **desestimamos** el recurso de suplicación interpuesto por las representaciones procesales de Más Cerca S.A.M. y del Ayuntamiento de Málaga contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 7 de Málaga con fecha 29/09/2025 en autos sobre 667/2024, seguidos a instancias de [REDACTED] contra dichas recurrentes, **confirmando la sentencia recurrida**.

Se condena en costas a ambas partes recurrente, incluyendo los honorarios del Letrado de la parte recurrida, en cuantía que no podrá superar los 1.200 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Líbrese certificación de la presente sentencia para el rollo a archivar en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente libro.

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 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 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."

