

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MÁLAGA**

N.I.G.: 2906744420240009391. Órgano origen: Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Málaga. Plaza nº 2 Asunto origen: DFU 679/2024

Procedimiento: recurso de suplicación nº 2393/2025. Negociado: RM

Materia: Derechos Fundamentales

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

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

Contra: MINISTERIO FISCAL y [REDACTED]

Abogado/a: RAFAEL LOPEZ SERRALVO

Sentencia nº 391/2026

ILTMO. SR. D. MANUEL MARTÍN HERNÁNDEZ CARRILLO, PRESIDENTE
ILTMO. SR. D.ª ROCÍO INMACULADA ANGUITA MANDLY
ILTMO. SR. D. RAÚL PÁEZ ESCÁMEZ

En la ciudad de Málaga, a dos de marzo de dos mil veintiséis.

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA CON SEDE EN MÁLAGA, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA y la entidad MAS CERCA S.A.M. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Málaga, ha sido ponente el Sr. D. RAÚL PÁEZ ESCÁMEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en autos se presentó demanda por [REDACTED] sobre tutela de derechos fundamentales, siendo demandados el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA y MAS CERCA S.A.M., y habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 14/7/2025, en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

1º) [REDACTED] es trabajadora de la empresa municipal MÁS CERCA, S.A.M. desde 8 de enero de 2010, con la categoría profesional de Auxiliar de ayuda a domicilio, habiendo percibido en el último año hasta la fecha de interposición de la demanda un salario básico de 19.361,42 euros, que incluye salario base y el plus de asistencia, incluida prorrata de pagas extras por dichos conceptos (extremo no discutido).



2º) La sociedad MÁS CERCA, S.A.M. se constituyó mediante escritura de 27 de mayo de 2002, que contiene en anexo los estatutos de la misma (documento 1 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M.).

Los Estatutos de la sociedad Más Cerca Sam (documento 2 de los aportados por MAS CERCA, S.A.M) establecen en su artículo 1 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 2 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, o sea, actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores. Se establece en su artículo 3 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 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.



3º) 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 MÁS CERCA, S.A.M., 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 Cl Técnico/a Contable C Cl TGM Agente para la Igualdad de Género B A2 TGM Agente para la Información y Empleo de Mujeres A2 TGM Trabajador Social TGM B A2 TGM B A2 TGM Graduado Social Intérprete de Lenguaje de Signos B B A2 TGM Área Económica B A2 Administración General B A2 TGS Psicólogo/a para la Igualdad de Género A Al TGS Administrador/a A Al”.

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, S.A.M. 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

(documento 11 de los aportados por MAS CERCA, S.A.M. y documentos 2 a 12 de los aportados por la parte actora).



4º) 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, S.A.M. 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 contienen 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, 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 salario base contemplado como tal sin trienios ni complementos ni puestos singularizados ni productividad son las siguientes: Grupo-CD-VPT MAS CERCA LAB. AYTO. ESUBALTERNO E-14-56 16.004 98€ 22.026,54 € D-AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO 19.361,42 € 23.724 76€ 19.361,42€ 23.724,76€ D-MONITOR C2-16-53 C2-16-51 D-CONDUCTOR C2-16-51 19.361,42 € 23.724 76€ D-AUX. ADMINISTRATIVO C2-1652 19.361,42 € 23.724 76€ 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 € (documentos 2 a 12 de los aportados por la parte actora).

5º) En acta número 18 de la Mesa Técnica para coordinación en materia de gestión de Recursos Humanos de fecha 27 de julio de 2021, el punto primero lleva por título Asuntos de Más cerca. En él [REDACTED], gerente de Más Cerca "informa que el único punto de las plataformas presentadas por el comité de empresa de Más Cerca como su reivindicación es la adhesión del personal de Más Cerca al convenio colectivo laboral del Ayuntamiento de Málaga y que la justificación de esa decisión se fundamenta en que las retribuciones salariales son inferiores a las del resto de empresas municipales e incluso a las del propio Ayuntamiento pero que conoce la dificultad legal de esta propuesta por la limitación que marca la ley de presupuestos generales del Estado. Los miembros de la mesa por unanimidad exponen que se podría optar la adhesión siempre que no se contemplara la subida salarial presentada ya que se superaría el incremento máximo de la masa salarial del 0,9% que marca la ley de presupuestos generales del Estado". Forma parte de dicha mesa técnica el Presidente de la misma que es el Director General de Recursos Humanos y Calidad, así como la Directora General de Alcaldía, el Titular de la Asesoría Jurídica, el Interventor General, la Jefa del Servicio de Organización del Área de Recursos Humanos y calidad y la Secretaria de Dirección del Área de Recursos Humanos y calidad (documento 12 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M., documento 3 de los aportados por el Ayuntamiento de Málaga y documento 23 de los aportados por la parte actora).

6º) 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 (documentos 25 a 27 de los aportados por la parte actora).

7º) En Bopma de 17 de enero de 2023 se publica un nuevo Convenio Colectivo de Más Cerca SA, con efectos económicos desde el 1-1-2022 y con vigencia hasta el 31-12-2024 (documento 10 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M.).

8º) Desde el 2016 las subidas salariales de la empresa Más Cerca SAM han sido: del 1% en 2016 y 2017; del 1,75% en 2018; del 2,5% en 2019; del 2% en 2020; del 0,9% en 2021; del 3,5% en 2022; del 3,5% en 2023; y, por fin, del 2% + 0,5% en 2024. Todas dichas subidas son acordes a lo establecido en las respectivas leyes de presupuestos anuales (documento 6 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M.).

9º) La plantilla de la empresa Más Cerca SAM a fecha 30-9-2024 es de 24 hombres con contrato indefinido y de 115 mujeres con contrato indefinido Asimismo, los hombres con contrato temporal son 8 y las mujeres con contrato temporal son 57 (documento 9 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M.).

10) 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; y 37 hombres laboral eventual.

A mes de enero de 2025, según los antecedentes obrantes en el Área de Recursos Humanos y Calidad, resultan los siguientes datos de la plantilla: 106 mujeres laboral fija; 161 hombres laboral fijo; 134 mujeres laboral eventual; 124 hombres laboral eventual (documentos 4 y 5 de los aportados por Ayuntamiento de Málaga).

11º) Dispone la empresa MÁS CERCA, S.A.M. de bolsas de admitidos para el servicio de ayuda a domicilio en marzo de 2018 (documento 8 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M.).

12º) El convenio colectivo de personal laboral del Ayuntamiento de Málaga actualmente vigente consta publicado en Bopma de 2 de agosto de 2022 para los años 2021 a 2023, en el que se reconoce el puesto de "Oficial de oficio", con la referencia de subgrupo C2, nivel de complemento de destino 17 y "V.P.T." 51, existiendo tablas de retribuciones anuales para 2023 y para 2024, con un salario anual para este puesto de trabajo de 24.549,40 euros para 2023 y de 26.298,24 euros para 2024 (documentos 80 y 81 de los aportados por la parte actora).

13º) Según tabla elaborada por el Servicio Público de Empleo Estatal, los contratos de personas trabajadoras de cuidados personales a domicilio se concertaban en un 95,24% con mujeres en 2023 y en 2024 se concertaban con mujeres en un 95,09% (documentos 35 y 36 de los aportados por la parte actora).

14º) 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 (documentos 37 y 38 de los aportados por la parte actora).

15º) 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 (documentos 77 a 79 de los aportados por la parte actora).

16º) 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 (documentos 68 a 71 de los aportados por la parte actora).

17º) 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 (documentos 53 a 59 de los aportados por la parte actora).

18º) 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 territorial de empleo se publicó en el BOP de Málaga la resolución de la delegada 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) (documentos 39 a 42 y 60 y 61 de los aportados por la parte actora).

19º) La empresa Parcemasa tenía en 2023 un total de 58 trabajadores, de los que indefinidos 14 eran mujeres y 42 eran hombres y temporales 2 hombres; y tenía en 2024 un total de 58 trabajadores, de los que indefinidos 13 eran mujeres y 43 eran hombres y temporales 2 hombres. Constan sus tablas salariales (documentos 62 a 65 de los aportados por la parte actora).

20º) 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 (documentos 72 a 76 de los aportados por la parte actora).

21º) 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 (documentos 66 y 67 de los aportados por la parte actora).

22º) Exceptuado este proceso del requisito del intento de conciliación o mediación previa, la demanda fue remitida telemáticamente en fecha 28-06-2024 (folio 1).

TERCERO: Que contra dicha sentencia anunció la demandada recurso de suplicación, recurso que formalizó, 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 DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia ha estimado la demanda formulada por [REDACTED] frente al AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA y la entidad MAS CERCA S.A.M., declarando en consecuencia haber vulnerado las demandadas el derecho fundamental de la actora a la igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución, condenando a las mismas a abonarle las sumas que se indican en concepto de indemnización de daños y perjuicios materiales y morales.

Y frente a dicha sentencia se alzan ambas demandadas mediante los recursos de suplicación que ahora nos ocupan, dentro de los cuales articulan diversos motivos de destinados al examen crítico de las normas sustantivas, con adecuado amparo procesal en el artículo 193.c) de la Ley de la Jurisdicción Social, en cuyo seno denuncian incurrir la sentencia de instancia en un cúmulo variado de infracciones normativas, ninguna de las cuales podrá ser acogida por la Sala cuando ante todo, exactamente la misma controversia jurídica planteada la hemos resuelto de manera reiterada en sentido completamente opuesto al reclamado por las recurrentes -recursos de suplicación nº 1036/2025, 1911/2025 y 2163/2025-, todo ello en base a una serie de argumentos y condicionantes plenamente conocidos por las recurrentes y que necesariamente hemos ahora de refrendar y compartir en la presente sentencia por razones de coherencia, seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley -artículos 9.3 y 14 de la Constitución-.

SEGUNDO.- En ello, y del mismo modo que indicamos en nuestra reciente sentencia de 12.01.2026 -recurso 2163/2025-, hemos de reseñar nuevamente que todas las cuestiones que ahora se plantean por las demandadas en los recursos de suplicación articulados ya han sido abordadas y resueltas por esta Sala en sus sentencias de Pleno de 20.03.2024 (recurso 118/24) y 20.10.2025 (recurso 1036/2025), en las que declaramos 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”.

En consonancia, habiendo seguido y aplicado la sentencia de instancia la doctrina judicial que se acaba de exponer, la Sala no puede entender concurrentes ninguna de las infracciones que se dicen producidas, lo que conduce a la desestimación de los motivos de censura jurídica articulados.

TERCERO.- Por último, en relación a la cuantía de la indemnización, se fija en la sentencia en la cantidad de 3.000 euros por daño moral y en las diferencias retributivas - 9.528,43 euros- como daño material, todo ello en base a un criterio que no solo no nos parece ni ilógico ni arbitrario, sino que más aún es plenamente acorde con el mantenido y avalado en las sentencias previamente dictadas por la Sala, en las que entendimos correcta la fijación de la cantidad de 3.000 euros como indemnización por daño moral a la vista de la gravedad del comportamiento empresarial, a la existencia de un amplio número de afectados, y aplicando de manera orientativa las cuantías fijadas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para sancionar la infracción a que dicho comportamiento empresarial se refiere.

Por todo lo citado, y a modo de colofón, no concurriendo ninguna de las vulneraciones normativas denunciadas en uno y otro recurso interpuesto, no cabe sino desestimar los mismos, con correlativa confirmación de la sentencia dictada.

Vistos los artículos citados, concordantes y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS



Que **DESESTIMANDO** los recursos de suplicación interpuestos por el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA y la entidad MAS CERCA S.A.M., en ambos casos frente a la sentencia dictada en fecha 14.07.2025 por el Juzgado de lo Social número Dos de Málaga, en sus autos nº 679/2024 promovidos por [REDACTED] frente a las citadas recurrentes, debemos **CONFIRMAR Y CONFIRMAMOS** la sentencia de instancia.

Se condena a la entidad MAS CERCA S.A.M. a la pérdida del depósito constituido y de la cantidad consignada para recurrir, a las que se dará el destino legal; y de igual modo, se condena a ambas entidades recurrentes, empresa y Ayuntamiento, de manera individual y no conjunta ni solidaria, al pago de las costas procesales causadas en el presente recurso de suplicación, incluidos los honorarios profesionales del Letrado de la parte impugnante, los cuales no podrán superar, en todo caso y por todos los conceptos, y por cada una de las recurrentes, la cantidad de 1.200 euros, y ello una vez adquiera firmeza la presente resolución judicial.

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, que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Indíquese a la empresa MAS CERCA S.A.M. que en caso de recurrir habrá de consignar 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 (0000/00)-;
- 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 (0000/00)-.

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."

