



**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE
ANDALUCIA SALA DE LO SOCIAL
SEVILLA**

ILMA. SRA./ ILMOS. SRES.:

D. [REDACTED]

DÑA. [REDACTED]

D. [REDACTED]

En Sevilla, a veinte de abril de dos mil veintitrés

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía,
compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA NÚM. 1119/23

En el recurso de suplicación interpuesto por el SINDICATO DE EMPLEADOS
MUNICIALES, contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de los de Sevilla
dictada en los autos nº 395/2020; ha sido Ponente el Ilma. [REDACTED]

[REDACTED] Magistrada.



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023
Firmado Por			
Url De Verificación		Página	1/13



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por el SINDICATO DE EMPLEADOS MUNICIPALES contra el AYTO. DE ALCALA DE GUADAIRA y el COMITE DE EMPRESA DEL AYTO. DE ALCALA DE GUADAIRA, con intervención del Mº FISCAL, se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 12/12/22, por el Juzgado de referencia, en la que se desestimó la demanda.

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

I.- El sindicato demandante tiene sección sindical propia en la entidad demandada, y ha participado en todos los trámites de negociación del plan de igualdad del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra. La negociación se inicia con fecha de 15 de febrero de 2021, con la constitución de la comisión de trabajo para el citado plan; con fecha 4 de abril de 2021, se firma acta de aprobación de diagnóstico; con fecha de 29 de abril de 2021 se firma acta de la formación en sensibilización de igualdad; con fecha de 8 de abril de 2002 se firma acta de aprobación del I Plan de Igualdad del citado ayuntamiento. Las actas citadas obran a los folios 74 a 114, y el citado plan de igualdad obran a los folios 115 a 303, y se da por reproducido. El convenio colectivo de aplicación es el del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, publicado por el BOP de Sevilla 29 de octubre de 2005, con la actualización salarial que obra al folio 184.

II.- Con fechas de 26 de marzo de 2020, se presentó la demanda que dio lugar al presente procedimiento.



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación		Página	2/13	



TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante que fue impugnado de contrario por el AYTO. DE ALCALA DE GUADAIRA.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Recurre la parte demandante, el Sindicato de Empleados Municipales, la sentencia desestimatoria de la demanda sobre conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales, dirigida al reconocimiento del derecho a negociar y aprobar el Plan de Igualdad, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a la condena del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira a abonar al sindicato demandante, en concepto de indemnización de daños y perjuicios, sesenta y dos mil quinientos euros.

En la resolución discutida se argumenta que habiéndose negociado y aprobado el Plan de Igualdad por el Consistorio, con participación del propio sindicato demandante, aún cuando sea con retraso, no cabe atender el suplico declarativo, lo que conlleva, a su vez, al rechazo de la pretensión de condena.

Por el sindicato se articulan dos motivos, uno al amparo del apartado a) y otro del c) del art. 193 de la LRJS, habiéndose impugnado el recurso por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira.

SEGUNDO.- Contra el referido pronunciamiento se alza en suplicación el representante técnico procesal del Consistorio, fundamentando su recurso en su primer motivo al amparo del art. 193. a) de la LRJS, con denuncia infracción del art. 218 de la LEC y 97.2 de la LRJS.

Mantiene el suplicante que no se realiza una contestación suficientemente motivada, entendiéndose insuficiente la argumentación y se aduce que la sentencia incurre en



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación		Página	3/13	



infracción procesal de incongruencia omisiva sin especificarse cual sea el pronunciamiento omitido.

Como declara la sentencia del Tribunal Constitucional nº 227/2002 de 9 diciembre, "..., resulta pertinente recordar, respecto del vicio de irrazonabilidad, «que no pueden considerarse razonadas ni motivadas aquellas resoluciones judiciales que, a primera vista y sin necesidad de mayor esfuerzo intelectual y argumental, se comprueba que parten de premisas inexistentes o patentemente erróneas o siguen un desarrollo argumental que incurre en quiebras lógicas de tal magnitud que las conclusiones alcanzadas no pueden considerarse basadas en ninguna de las razones aducidas » (sentencia del Tribunal Constitucional nº 164/2002, de 17 de septiembre, F.4).

De otra parte, hemos de reiterar que si bien el derecho a la tutela judicial efectiva no garantiza el acierto de los Tribunales en cuanto a la solución del caso concreto, sin embargo, la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (artículo 9.3 Constitución Española) puede garantizarse a través del derecho consagrado en el artículo 24.1 Constitución Española (sentencia del Tribunal Constitucional nº 229/2001, de 26 de noviembre, F. 4), cuando el resultado finalmente producido en el proceso, sean cuales fueran las razones que lo puedan justificar, no puede considerarse conforme con el referido derecho fundamental (sentencia del Tribunal Constitucional nº 150/2001, de 2 de julio , F. 4). De modo que el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión puede quedar afectado también en atención al resultado producido a pesar de que las resoluciones impugnadas estén formalmente razonadas (sentencia del Tribunal Constitucional nº 186/2002, de 14 de octubre, F. 5) ".

La Sala no puede apreciar la existencia del vicio alegado, ya que la sentencia da una respuesta razonada a la que constituye la pretensión objeto del procedimiento interpuesto que



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación		Página	4/13	



obedece a la modalidad de conflicto colectivo y que va dirigido, según se dice expresamente en el escrito rector del procedimiento, al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y a la aprobación del Plan de Igualdad, siendo coherente con todo ello que por el juzgador de instancia se determine que, habiéndose ya ejercitado de facto tales derechos por el sindicato accionante, aún con posterioridad a la interposición de la demanda, ya no cabe efectuar la pretendida declaración y al considerar accesoria la petición de indemnización de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales que se acumula procede, asimismo, al rechazo de dicha solicitud.

La sentencia no puede considerarse infundada, arbitraria o errónea por la mera circunstancia de no referirse a los concretos argumentos aducidos por las partes, bastando, como antes se ha expresado, con que la sentencia dé una respuesta razonada, no arbitraria y fundada en derecho, no sobre aquellos concretos argumentos, sino sobre la pretensión ejercitada pues el juzgador de instancia es soberano para escoger los razonamientos jurídicos en los que ampara su decisión, sin tener que someterse a los concretamente alegados por las partes. En efecto, como hemos declarado reiteradamente, la jurisprudencia constitucional no exige que la motivación tenga una forma determinada, haciendo referencia a los concretos argumentos de las partes, siempre que incluya razonamientos suficientes que justifiquen la decisión adoptada, como declara la sentencia del Tribunal Supremo de 15 julio 2010: "lo importante es que guarden (se refiere a los razonamientos de la sentencia) relación y sean proporcionados y congruentes con el problema que se resuelve y que, a través de los mismos puedan las partes conocer el motivo de la decisión a efectos de una posible impugnación y permitan a los órganos judiciales superiores ejercer la función que les corresponde" (sentencia del Tribunal Constitucional nº 184/1988, de 13 de octubre) pues "en el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva que consagra el artículo 24.1 Constitución Española se comprende el de obtener, como respuesta a la pretensión de la parte, una resolución fundada en derecho, es decir, motivada y razonada, lejos de la arbitrariedad, y razonable,



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación		Página	5/13	



extraña al capricho o puro voluntarismo" (sentencia del Tribunal Constitucional nº 232/1992, de 14 de diciembre)", habiendo declarado del mismo modo, en cuanto a la incongruencia alegada, la sentencia de 9 de enero de 2001 del Tribunal Constitucional, sobre el tipo de incongruencia con relevancia constitucional, que ha sentado como doctrina que sólo viola el art. 24.1 CE, aquella incongruencia que supone un desajuste entre el Fallo judicial y los términos en que las partes formulan sus pretensiones, al conceder más o menos o cosa distinta de lo pedido, en la medida que puede significar una vulneración del principio dispositivo constitutivo de una efectiva denegación del derecho a la tutela judicial, siempre que la desviación sea de tal naturaleza que suponga una modificación sustancial del objeto del proceso con la consiguiente indefensión y sustracción a las partes del verdadero debate contradictorio, STC 369/1993.

Por otra parte, el Tribunal Supremo entiende cumplido el requisito de la motivación "si la lectura de la sentencia permite comprender las reflexiones tenidas en cuenta por el Juzgador para llegar al resultado o solución contenido en la parte dispositiva" (sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de febrero de 1.989), o "si se expresan las razones de hecho y de derecho que las fundamentan, es decir, el proceso lógico-jurídico que conduce a la decisión" (sentencia del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 1.992), circunstancias que concurren en este caso, lo que nos conduce a la desestimación de este motivo de recurso, dado que no se puede hacer valer a través del mismo, cual se intenta, la censura jurídica en relación con la decisión de fondo, por no compartirse el criterio del juzgador de instancia.

A mayor abundamiento y en lo que respecta a la pretensión de condena indemnizatoria, si se entendiera que su rechazo de plano como consecuencia de la desestimación de la acción declarativa es inadecuada, tal irregularidad resulta susceptible de subsanación a través de la censura jurídica, debiendo la Sala resolver lo que corresponda, según previene el art. 202.2 de la LRJS, cual la propia parte recurrente entiende al plantear la



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023		
Firmado Por					
Url De Verificación		Página	6/13		



cuestión en el siguiente motivo de recurso.

TERCERO.- Formula, seguidamente, el SEM un motivo al amparo del apartado c) del art. 193 de la LRJS, con denuncia de infracción de los arts. 13.1 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Disposición Adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el EBEP y art. 7.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Mantiene el suplicante que lo que se solicita en demanda es que se ponga fin a la situación de discriminación que venía sufriendo el SEM durante el tiempo en el que el Ayuntamiento se negó a negociar el Plan de Igualdad, por lo que pide una indemnización reparadora. Aún cuando se entendiera que existió pérdida sobrevenida de objeto en lo que a la petición de negociación respecta, señala el sindicato que ello no conllevaría la automática denegación de la tutela en materia de derechos fundamentales, en cuanto que habría de determinarse si en el periodo de incumplimiento de la normativa dicho comportamiento vulneró el derecho a la no discriminación por razón de sexo.

Ciertamente, en demanda ya se especifica que es el derecho a la no discriminación el que se entiende vulnerado con la conducta infractora que se atribuye al Consistorio, por lo que no cabría entender que estamos en presencia de una cuestión novedosa, cual se aduce por el Ayuntamiento en su escrito de impugnación, debiéndose entrar en el conocimiento de dicha materia dado que, efectivamente, existe la posibilidad de que se hubiera quebrantado el derecho fundamental durante el periodo de inobservancia de la normativa que se dice infringida que no es otra que la relativa a los Planes de Igualdad.

En la legislación española, ya el artículo 1 de la Constitución propugna como valor



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación		Página	7/13	



superior del ordenamiento jurídico la igualdad, proclamando el artículo 14 la igualdad de las españolas y españoles ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, correspondiendo a los poderes públicos, conforme al artículo 9.2 de la Constitución, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, marca un antes y un después en la consideración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la estrategia de las políticas de igualdad. Una de las ideas recurrentes en la citada Ley Orgánica es que, para seguir avanzando en materia de igualdad, es preciso que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participar en lo público y compartir en condiciones de equidad el espacio público y el privado. Para alcanzar estos objetivos, plantea como estrategia la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a todas las políticas públicas y articula una serie de instrumentos para posibilitarlo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone en su artículo 5 la obligación de todas las organizaciones de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para que las organizaciones den cumplimiento a este principio, la LOIEMH, en su art. 45, establece la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que en el caso de aquellas empresas de más de cincuenta personas en plantilla se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

A su vez el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, establece medidas urgentes y



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación		Página	8/13	



plazos de implementación para que las organizaciones adopten las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, previendo en la Disposición transitoria décima segunda la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 de la LOIEMH, en la redacción dada por esa norma y estableciendo al efecto los siguientes plazos:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad desde la publicación del Decreto en el BOE. –Hasta el 8 de marzo de 2020-

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. –Hasta el 8 de marzo de 2021-

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. –Hasta el 8 de marzo de 2022-.

Por su parte, la Ley de Sanciones e Infracciones del Orden Social (LISOS) incorpora, desde el 8 de marzo de 2019, una sanción de hasta 6.250 €, en caso de que las compañías no tengan medidas de igualdad, en el art. 7.13, en el que se considera falta grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

Por otra parte, no se puede ignorar que la referida Ley (LISOS), en su art. 8, regulador de las infracciones muy graves sanciona, en su apartado 12, la siguiente conducta:



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación		Página	9/13	



“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.” Previéndose, incluso, en el art. 46 bis 2 de la referida Ley el Plan de Igualdad, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esa Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, la sustitución de las las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, cuando la misma no tuviera obligación de contar con él.

En consecuencia y aún cuando los Planes de Igualdad se establecen como una medida destinada a alcanzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de participar en lo público y lo privado y en particular de compartir en condiciones de equidad el espacio de la empresa sea público y el privado, en modo alguno puede entenderse que la desatención de dicha obligación suponga per se la vulneración del derecho a la no discriminación, cual se infiere del propio sistema punitivo establecido en la norma en el que el incumplimiento de esta medida se tipifica como infracción grave frente a la adopción de decisiones vulneradoras de derechos fundamentales que se catalogan como muy graves, utilizándose, incluso, el plan, en determinadas circunstancias como una forma de redimir las sanciones accesorias, lo que evidencia que su naturaleza está marcadamente diferenciada.



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación		Página	10/13	



Ciertamente, no cabe ignorar que la falta de aprobación o de aplicación del Plan de Igualdad en una empresa, el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra en lo que aquí interesa, podría haber dado lugar, en algún concreto caso, a la adopción o práctica de medidas que pudieran suponer de manera directa o indirecta el quebranto del principio de no discriminación por razón de género, pero no presupone, de manera automática la vulneración de dicho derecho fundamental, por lo cual habría sido preciso, para obtener el resarcimiento pretendido que por el perjudicado, que cuando menos es discutible que pudiera ser el sindicato, se ejercitara la oportuna acción con especificación de los hechos concretos que no cabe identificar sin más, con la desatención por el Consistorio de la repetida obligación de negociar y aprobar un Plan de Igualdad, más aún en el asunto sometido a debate en que ni siquiera consta cuál haya sido el retraso del empleador –hecho éste que es admitido sin mayor detalle-, al desconocerse el número de empleados que componen su plantilla, ni tampoco que se hubiera producido, con carácter previo a la interposición de la demanda, denuncia ante la Autoridad Laboral ni requerimiento alguno al Ayuntamiento para la observancia de la norma infringida, razones todas ellas que conducen al rechazo de la pretensión de condena.

Ha de ser, de acuerdo con lo expuesto, desestimado el recurso y confirmada la sentencia de primer grado.

CUARTO.- De acuerdo con lo dispuesto en el art. 235.1 y 2 de la LRJS, no procede la imposición de costas.

Vistos los precedentes preceptos legales y los de general aplicación.



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación		Página	11/13	



FALLAMOS

Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la representación técnica del Sindicato de Empleados Municipales contra la sentencia dictada el 12 de diciembre de 2022 por el Juzgado de lo Social número 6 de los de Sevilla, recaída en autos núm. 395/20, sobre conflicto colectivo con vulneración de derechos fundamentales, promovidos a instancia del expresado sindicato frente al Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, confirmamos dicha sentencia. No se efectúa condena en costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, 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, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS ; así como que, transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación		Página	12/13	



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."



Código Seguro De Verificación:		Fecha	21/04/2023	
Firmado Por				
Url De Verificación				
	Página	13/13		