



**JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
NÚMERO CUATRO
DE MÁLAGA
PROCEDIMIENTO: Procedimiento Abreviado 72/16**

SENTENCIA NÚMERO 163/18

En la ciudad de Málaga, a 10 de mayo de 2018.

Don David Gómez Fernández, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número cuatro de los de Málaga y su Provincia, pronuncia

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY

La siguiente

S E N T E N C I A

Vistos los presentes autos de Procedimiento Abreviado número 72 de los de 2016, seguidos por cuestiones de personal, en los cuales han sido parte, como recurrente, el Sindicato Independiente de Policía de Andalucía, representado y asistido por el Letrado Sr. Muñoz Cortés; y como Administración recurrida el Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga, con la representación y asistencia del Letrado Sr. Ibáñez Molina.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Por el Letrado Sr. Muñoz Cortés, en nombre y representación del Sindicato Independiente de Policía de Andalucía, se presentó ante el Decanato de los Juzgados de Málaga escrito de demanda por la que interponía recurso contencioso administrativo frente la Orden del Cuerpo 1/2016 de la Policía Local de Málaga, aprobada por el Superintendente Jefe de la Policía Local del Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga el día 30 de noviembre de 2015, por la que se acordaba aprobar el Calendario Laboral correspondiente al año 2016 para la Policía Local de Málaga; solicitando se dictase Sentencia por la que se anulase el acto impugnado y se declarase la ilegalidad de los puntos concretos del calendario laboral impugnado conforme a los fundamentos de la demanda, con imposición de costas a la Administración.

Segundo.- Convenientemente turnada la demanda, recae el conocimiento de la misma en este Juzgado, dictándose por la Secretaría del mismo Decreto admitiéndola a trámite, fijándose en dicha resolución día para la celebración del juicio, reclamándose a su vez de la administración demandada el expediente administrativo.

Tercero.- Que se celebró el juicio el día señalado con la asistencia de las partes, y en el que se practicaron las pruebas admitidas con el resultado que figura en el acta unida a las actuaciones. Quedó fijada la cuantía del recurso en la de indeterminada.



Código Seguro de verificación:hL1JlHqjXg9Ysn98/xKnuw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	DAVID GOMEZ FERNANDEZ 11/05/2018 08:32:58	FECHA	11/05/2018
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	1/8



hL1JlHqjXg9Ysn98/xKnuw==



Cuarto.- Que en el presente procedimiento se han cumplido todas las formalidades legales salvo el plazo para señalar vista, dada la acumulación de asuntos en el mismo trámite originada por el volumen de entrada que soporta este Juzgado, que en la pasada anualidad ha rebasado en más del doble el módulo de ingreso de asuntos establecido por el Consejo General del Poder Judicial para los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- En el presente litigio se formula recurso contencioso administrativo frente a la resolución aludida en los antecedentes de hecho alegando que la misma conculca lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público y 7.2 del Acuerdo que regula las relaciones entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga y los empleados municipales en régimen funcionarial (usualmente conocido como el Acuerdo de funcionarios) aprobado en 2007, ya que el calendario laboral ha sido aprobado sin someter el mismo a una negociación colectiva previa, que se ha sustituido por una meras consultas o solicitud de opinión a las organizaciones sindicales, sin la convocatoria del correspondiente órgano de representación. Igualmente aduce que el acuerdo rebasa las cuestiones que afirma abordar, al no limitarse a regular el calendario, sino que igualmente innova en otras materias. Por último añade que varias de sus determinaciones son ilegales y, por consiguiente, nulas, citando al respecto los puntos 1.1, 1.5, 2.2, 3.3, 3.4.9, 3.9, último párrafo del punto cuarto y la imposición a los miembros del grupo G.O.A. a trabajar durante ocho días consecutivos en la semana de feria. La Administración solicita el dictado de sentencia desestimatoria por las razones que expuso en la nota que se adjuntó a las actuaciones, que se da al efecto por reproducida en aras a la brevedad.

Resulta ineludible poner de manifiesto, con carácter previo a abordar el estudio y resolución de las cuestiones previamente apuntadas, que este Juzgado ya conoció de un recurso prácticamente idéntico al presente, referente a la Orden del Cuerpo que aprobaba el calendario laboral para la Policía Local de Málaga para la anualidad anterior (es decir, la de 2015), tramitado bajo el número de autos de procedimiento abreviado 69 de los de 2015 . Como sobradamente conocen las partes, se dictó Sentencia en dicho procedimiento el día 17 de septiembre de 2015, siendo la misma de signo estimatorio -que ha sido recurrida en apelación por la Administración demandada-. Todo ello se expone por cuanto la presente es, en la práctica, una reproducción de los argumentos desarrollados en aquella, al ser (como a continuación se expone) sustancialmente idéntica la situación fáctica en ambos procedimientos.

Segundo.- Efectuada esta indicación, se procede al estudio de las cuestiones contenidas en el escrito de demanda. Se sostiene en la misma que el acto recurrido está viciado de nulidad (artículo 62 de la entonces vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, correspondiente con el artículo 47 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) por no haberse sometido el calendario aprobado a una verdadera negociación colectiva, que se ha pretendido sustituir por una mera consulta o petición de opinión a cada una de las organizaciones sindicales. Y lo cierto es que, de la misma forma en la que se constató por este Juzgado en la sentencia dictada el 17 de septiembre de 2015, y a la vista tanto de lo que obra en el expediente remitido (e incluso de lo que se desprende de la lectura de la prueba documental aportada en el plenario por la Administración), de la normativa aplicable, como de la jurisprudencia existente en esta materia, no puede sino concluirse que



Código Seguro de verificación:hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	DAVID GOMEZ FERNANDEZ 11/05/2018 08:32:58	FECHA	11/05/2018
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	2/8



hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==



le asiste a aquella la razón, lo que comporta la estimación de la demanda en su pretensión anulatoria del acto impugnado.

Tal y como ya expuso este Juzgado en la sentencia previamente mencionada, conforme a lo dispuesto en el apartado primero del artículo 31 del Estatuto Básico del Empleado Público (aplicable a este supuesto conforme a lo establecido tanto en apartado e) del artículo cuarto como en el párrafo segundo del artículo tercero del mismo, al no establecer al efecto ninguna especialidad la entonces vigente Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad -limitándose a recoger, sin más desarrollo, el artículo 8.3.b) de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional el derecho a la negociación colectiva) los Policías Locales ostentan, entre otros, el derecho a “la negociación colectiva”, entendiéndose por tal el “derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo” (apartado segundo del referido artículo 31). El ejercicio de tal derecho se lleva imperativamente a cabo “a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos” (apartado quinto del artículo 31 tan citado), debiendo, en todo caso, respetar su ejercicio “el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo” (apartado séptimo). Por tanto, ha de describirse sucintamente cual es la forma en la que su ejercicio se describe en el Capítulo Cuarto del Título Tercero del Estatuto Básico del Empleado Público (que tiene por rúbrica “Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión”), que es al que alude el precitado apartado quinto del artículo 31. Pues bien, el artículo 33 del Estatuto Básico del Empleado Público, tras recordar que la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos está sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora, publicidad y transparencia, establece que el mismo se ejercerá “mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales” y que, a tal efecto, han de constituirse “Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las Organizaciones Sindicales”. A ello añade el artículo 34 que a los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, han de constituirse mesas generales de negociación, entre otras, en el ámbito de las Entidades Locales; pudiendo, conforme señala el apartado cuarto del referido artículo 34, constituirse mesas sectoriales por acuerdo de las generales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número. Resultan igualmente reseñables para la resolución del asunto las previsiones contenidas en los apartados tercero y cuarto del artículo 35 (que regula la constitución y composición de las mesas de negociación) conforme a los cuales “la designación de los componentes de las mesas corresponde a las partes negociadoras” -que, además, pueden contar con la “asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto”-; y se establece en las normas de desarrollo del Estatuto “la composición numérica de las mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros”.

Cuarto.- Sentado lo anterior, y siendo manifiesto que el calendario laboral de la plantilla de la Policía Local es una materia que se halla claramente inserta en el ámbito de las contempladas en el apartado m) del artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público como objeto de obligatoria negociación (en concreto, son materias objeto de negociación “las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de



Código Seguro de verificación:hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	DAVID GOMEZ FERNANDEZ 11/05/2018 08:32:58	FECHA	11/05/2018
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	3/8



hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==



los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos”), habrá de analizarse si, como sostiene la Administración, ha existido -esta vez sí- dicho trámite previo de negociación colectiva, o si, como por el contrario esgrime el Sindicato recurrente, tal negociación ha vuelto a ser -de la misma forma que el anualidad precedente- ilusoria e incluso inexistente, al no reunir el proceso seguido las características propias de tal negociación.

Del examen del exiguo expediente se concluye de forma idéntica que el Sindicato accionante. De la lectura del mismo (compuesto tan solo por dos actas de “reuniones de negociación” -folios 1 a 4- y por el calendario laboral finalmente aprobado -folios 5 a 21-, además de diversos emplazamientos del artículo 49 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa respecto de posibles interesados) se desprende que el acto impugnado se aprueba tras dos reuniones celebradas entre los representantes sindivcales y los representantes del Área de Gobierno los días 16 de octubre de 2015 (folios 1 y 2, con una duración de poco más de hora y media) y 13 de noviembre de 2015 (folios 3 y 4, con una duración aproximada de dos horas). La primera tuvo por objeto -tal y como se desprende de la lectura del acta referida-, tras exponerse por la Administración los objetivos de modificación pretendidos respecto de anualidades anteriores, el solicitar a las secciones de las organizaciones sindicales la presentación de las “propuestas que estimen oportunas para la confección de dicho calendario”, exponiéndose por la representación municipal que si tales propuestas resultaban “eficaces”, serían “tenidas en cuenta” para su elaboración. Y a ello se añadía que, una vez estudiadas y analizadas las propuestas referidas, se procedería por la Dirección de Área a convocar una nueva reunión, que tendría por objeto “dar a conocer” el nuevo calendario y “hacer una puesta en común” del mismo, antes de remitir aquel al Área de Recursos Humanos y Calidad para su aprobación. Es de reseñar como en ningún momento se consigna que se entregase una propuesta concreta de calendario por parte de la Administración, que se limitó, en cambio, a manifestar a grandes rasgos que, partiendo de los calendarios de anualidades anteriores: a) se pretendía reunir el número de efectivos de lunes a viernes, aumentándolos en los fines de semana; b) se perseguía el objetivo de evitar el “excesivo número de horas extraordinarias que se realizan en Semana Santa y Feria” para lo que se iban a “aportar medidas a la Jefatura para evitar ese incremento”; y c) se trataría de evitar la aplicación unilateral e inminente las sentencia favorables al Ayuntamiento referentes a los cambios de turno. Esta conclusión quedaría corroborada por la propia documental aportada en el plenario por la Administración, por cuanto el escrito de propuestas presentado por el Sindicato demandante -fechado el 26 de octubre de 2015- aparecía encabezado por una primera consideración en la que se refiere expresamente la ausencia de entrega de “proyecto o punto de partida pretendido por la Administración”, al no haberse elaborado tal propuesta o proyecto inicial por parte de la Administración.

En lo que respecta a la reunión celebrada el 13 de noviembre de 2015, la misma parece haberse limitado a la entrega del calendario finalmente aprobado, que fue confeccionado “tomando como base el anterior calendario y analizando las propuestas que han aportado cada una de las Secciones Sindicales” así como “las aportadas” por la Dirección General de Recursos Humanos, Calidad y Seguridad del Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga (que no fueron previamente conocidas por los Sindicatos, o al menos ello es lo que se desprende del tenor del acta de la reunión previa -en la que se expusieron objetivos generales y no propuestas concretas-). Y se afirma que ese era el objeto, por cuanto en el acta se recoge cómo por el representante de la Administración se expuso que se se habían realizado “algunas pocas modificaciones” en el calendario previo “tras esta negociación que hoy



Código Seguro de verificación:hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	DAVID GOMEZ FERNANDEZ 11/05/2018 08:32:58	FECHA	11/05/2018
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	4/8



hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==



termina” (todo ello antes de hacer entrega una copia del “nuevo calendario” -que no propuesta de calendario-). Es cierto que tras la entrega del calendario se hace constar que los representantes de las Secciones Sindicales “tomaron la palabra” y que, tras ello, y antes de dar por finalizada la reunión, se debatió “sobre varias cuestiones relacionadas con el tema con el Director de Área y el Superintendente Jefe del Cuerpo”; pero no lo es menos que ni se enunciaron las cuestiones concretas sobre las que versó el debate -a.e. si se referían al procedimiento seguido, la posible formulación de propuestas a la vista del calendario entregado, o versaron sobre los motivos por los que la Administración acogió o rechazó alguna de las propuestas formuladas-, ni el Acta recoge si, a consecuencia de tal debate, se modificó en algún punto el calendario elaborado por la Dirección General de Recursos Humanos, Calidad y Seguridad del Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga del que se hizo entrega en la misma.

Quinto.- Sostuvo la Administración en la contestación llevada a cabo en la vista -en idénticos términos a lo expuesto en la nota aportada en aquella (fundamento de derecho primero)- que del contenido de las actas aludidas se deduciría la efectiva existencia de negociación colectiva del calendario en cuestión, llevada a cabo en los términos expuestos en la sentencia previamente dictada por este Juzgado en septiembre de 2015, así como en los reflejados en la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018 (de la que extracta dos concretos párrafos). Pues bien, el que suscribe la presente alcanza una conclusión diametralmente opuesta, exponiéndose a continuación las razones de este disenso (que comportan, lógicamente, la estimación de la demanda).

En la sentencia previamente dictada por este Juzgado se exponía (tras efectuar un breve repaso del contenido del expediente y describir la situación fáctica que podía entenderse averada) que una vez tuvo supuestamente lugar una reunión que tuvo por objeto la entrega por parte de la Administración a las Secciones Sindicales de un borrador de nuevo calendario laboral para su estudio y la formulación de propuestas o alegaciones por escrito, y se formularon tales propuestas por dicha vía, no tuvo lugar una convocatoria posterior que tuviera por objeto tratar conjuntamente las propuestas de todos los Sindicatos y la de la Administración mediante un debate en el que las partes pudieran exponer las razones por las que entendía las pretensiones de la otra como viables, aceptables o inasumibles. Se afirmaba, en definitiva, que el “proceso supuestamente negociador” había consistido en la “entrega de un borrador por la Administración a los Sindicatos para que estos formularan por escrito sus propuestas de modificación, para posteriormente limitarse la Administración a acoger las que ha estimado oportunas y rechazar las que igualmente consideró improcedentes. Pero todo ello sin diálogo, intercambio de ideas ni reunión en la que pudieran intervenir unos y otros, conociendo las propuestas de todas las Organizaciones Sindicales (de la forma en que se ha procedido cada Sindicato no tiene constancia de que propusieron los restantes) y, muy destacadamente, los argumentos que llevan a la Administración a aceptar algunas propuestas y rechazar otras. En definitiva, el modo de proceder se asemeja, como acertadamente se apunta en la demanda, a un mero trámite de audiencia en el que los Sindicatos exponen por escrito sus alegaciones a una suerte de propuesta de resolución emitida por la Administración, extremo este que no puede confundirse con la negociación colectiva en los términos en que aparece descrita en los preceptos antes citados y en el artículo 7.2 del Acuerdo de Funcionarios vigente (en los que claramente se apunta la exigencia de una reunión con los representantes sindicales, desarrollándose las mismas con las oportunas deliberaciones de las propuestas y votaciones de aquellas -como se infiere del artículo 35.3 del Estatuto Básico del Empleado Público-”).



Código Seguro de verificación:hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verificarmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	DAVID GOMEZ FERNANDEZ 11/05/2018 08:32:58	FECHA	11/05/2018
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	5/8



hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==



Pues bien, esta situación se ha repetido con la aprobación del calendario de 2016 (e incluso pudiera afirmarse que se ha agravado o empeorado). Recapitulando, las Secciones Sindicales son convocadas a una reunión con los representantes de la Administración en la que, tras exponérseles que esta última tiene la intención de efectuar diversas modificaciones en el calendario -tomando como referencia el del año anteriores- y los objetivos perseguidos con dicha pretensión de modificación -sin llegar a concretar propuestas concretas al respecto-; se les requiera para que formulen propuestas sin disponer, además, de un proyecto o borrador de calendario. Y tras verse compelidas a presentar (cada una por separado) tales propuestas, son convocadas a una reunión posterior en el que uno de los representantes de la Administración se limita a entregar una copia del calendario confeccionado de forma unilateral por aquel, a la vista de las propuestas llevadas a cabo por las organizaciones sindicales (seleccionando, según su propio criterio y sin que medie explicación, alguna de ellas y desechando otras) e incorporando determinadas modificaciones a iniciativa propia (que nunca fueron previamente expuestas a las Secciones Sindicales, de modo que pudieran exponer sus posibles objeciones o efectuar una propuesta alternativa), comunicándoles que la negociación había concluido en esa reunión. El proceso descrito no se compadece, ni de lejos, con el intercambio de propuestas, ideas y argumentos a las que se apuntaba en la sentencia previamente dictada por este Juzgado. Es más, es que tampoco presenta similitudes con lo recogido en la Sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018 (casación número 2215/2015) que es objeto de cita por la parte demandada en su contestación. Tal y como se razona en aquella (citando, a su vez, las previas de la Sección Séptima de la misma Sala de 23 de abril y 24 de octubre de 2014, recursos de casación 1252/2013 y 3452/2013), la negociación comporta un “real y efectivo contraste de la posiciones de cada una de diferentes partes, que sostienen planteamientos dispares, en defensa de sus respectivos intereses, sobre lo que es objeto de negociación” razón por la que resulta exigible que “los interlocutores hayan recibido adecuadamente toda la información necesaria y relevante para poder formar su posición y defender los intereses que representa”, debiendo haberse ofrecido aquella con la antelación suficiente, para, de esta forma, para permitir el debate entre las distintas propuestas y posiciones. Y difícilmente puede entenderse que tales condiciones han sido respetadas cuando a las Secciones Sindicales no se les facilitó una propuesta de borrador por parte del Ayuntamiento (a pesar de manifestar la Administración desde el inicio que iba a introducir ciertas modificaciones, que tampoco aparecían concretadas) antes de formular sus propuestas; y cuando en la confección del calendario se introdujeron, de forma posterior a dicha presentación, innovaciones por parte de la Administración respecto a los de años anteriores. Es cierto que sí se expusieron a las Secciones Sindicales los objetivos que iban a perseguir tales modificaciones que pretendía llevar a cabo el municipio, pero no es menos cierto que la consecución de dichos objetivos p podía alcanzarse de formas muy distintas, por lo que la información al respecto era del todo insuficiente. En definitiva, el modo en el que se procedió se asemeja nuevamente -como en la anualidad anterior- a un mero trámite de audiencia en el que los Sindicatos exponen por escrito sus alegaciones, pero incluso sin contar, en este caso, con una previa propuesta o borrador. Ello no se compadece con un verdadero proceso negociador (que tiene por objeto el “concertar Pactos y Acuerdos” entre las Organizaciones Sindicales y las Administraciones -artículo 38.1 del Estatuto Básico del Empleado Público-, que no la mera y libre aceptación o rechazo de propuestas por parte de la Administración).

Interesa poner nuevamente de manifiesto (pues ya se hizo en la resolución de septiembre de 2015 tantas veces citada) que el proceso negociador que debía desarrollarse no tendría necesariamente que comportar la pura y simple aceptación por parte de la Administración de



Código Seguro de verificación:hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	DAVID GOMEZ FERNANDEZ 11/05/2018 08:32:58	FECHA	11/05/2018
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	6/8



hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==



todas y cada una de las propuestas sindicales; pues, de hecho, el artículo 38.7 del Estatuto contempla, ante el fracaso reiterado del proceso negociador, que los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas pueden llegar a establecer de forma unilateral las condiciones de trabajo de los funcionarios. Mas, en todo caso, este debía tener lugar en la forma ya referida. Por lo tanto, requería no solo de un intercambio de propuestas (que tampoco ha llegado a tener lugar, porque el Ayuntamiento no llegó a formular ninguna previa al calendario finalmente aprobado), sino también un debate sobre las mismas y la necesidad de tratar (pues no siempre puede lograrse tal objetivo) de alcanzar un acuerdo global que satisfaga a unos y otros. Y es que “negociar”, según la acepción cuarta del Diccionario de la Real Academia de la Lengua, es “tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro”, y la forma en que se ha articulado por la Administración el procedimiento no resulta compatible con el tratamiento de tales asuntos entre las partes, pues, de hecho, no ha existido debate alguno (solo una recepción de propuestas y una decisión unilateral por parte de la Administración).

De ello se desprende que el recurso ha de ser estimado, porque, al ser procedente y obligatoria la negociación colectiva, y no haber existido en este supuesto, su ausencia equivale a la omisión de un esencial trámite procedimental, incardinable en el artículo 62.1.e) de la entonces vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (y en el vigente artículo 47.1.e) de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), lo que comporta la nulidad del acto. No obstante, la pretensión de declarar la ilegalidad de los puntos concretos del calendario laboral impugnado conforme a los fundamentos de la demanda ha de entenderse subsidiaria a la declaración de nulidad, pues obvio resulta que tal nulidad equivale a la inexistencia jurídica del acto que los contiene.

Sexto.- Establece el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa tras su reforma por la Ley 37/2011, aplicable a este procedimiento por razones temporales, que en primera o única instancia, el órgano jurisdiccional, al dictar sentencia o al resolver por auto los recursos o incidentes que ante el mismo se promovieren, impondrá las costas a la parte que haya visto rechazadas todas sus pretensiones, salvo que aprecie y así lo razone, que el caso presentaba serias dudas de hecho o de derecho; añadiendo que en los supuestos de estimación o desestimación parcial de las pretensiones, cada parte abonará las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad, salvo que el órgano jurisdiccional, razonándolo debidamente, las imponga a una de ellas por haber sostenido su acción o interpuesto el recurso con mala fe o temeridad. Se consagra, por tanto, el criterio del vencimiento objetivo que ya estableció el artículo 394 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Estimándose íntegramente la demanda, procede imponer las costas a la Administración, en aplicación del aludido criterio de vencimiento.

Vistos los precitados artículos y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que debiendo estimar y estimando el recurso contencioso administrativo interpuesto por el Letrado Sr. Muñoz Cortés, en nombre y representación del Sindicato Independiente de Policía de Andalucía, frente al acto administrativo citado en los antecedentes de hecho de la presente resolución, debo anular y anulo el mismo con todas las consecuencias legalmente inherentes.



Código Seguro de verificación:hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	DAVID GOMEZ FERNANDEZ 11/05/2018 08:32:58	FECHA	11/05/2018
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	7/8



hL1J1HqjXg9Ysn98/xKnuw==



Se condena a la parte demandada al pago de las costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que no es firme y que frente a la misma podrán interponer recurso de apelación en el plazo de quince días ante este mismo Juzgado. La interposición de dicho recurso precisará la constitución de un depósito por importe de 50 Euros el cual habrá de efectuarse en el "Cuenta de Depósitos y Consignaciones" que este Juzgado tiene abierta en la entidad bancaria [REDACTED] debiendo acreditarse la constitución del mismo en el momento de la interposición, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional decimoquinta de la Ley Orgánica del Poder Judicial introducida por la Ley orgánica 1/2009, de 3 de Noviembre, y ello con las exclusiones previstas en el apartado quinto de dicha norma, quedando también excluidos los que tengan concedido el derecho a la asistencia jurídica gratuita.

Así, y por esta mi Sentencia, lo dispongo mando y firmo. David Gómez Fernández, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número cuatro de los de Málaga.



Código Seguro de verificación:hL1J1HqjXq9Ysn98/xKnuw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	DAVID GOMEZ FERNANDEZ 11/05/2018 08:32:58	FECHA	11/05/2018
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	8/8



hL1J1HqjXq9Ysn98/xKnuw==