



Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Nº 8 de Málaga

Avda. Manuel Agustín Heredia, 16, 29001, Málaga, Tlfno.: 952604322, Fax: 951766102, Correo electrónico: JContencioso.8.Malaga.jus@juntadeandalucia.es

N.I.G.: 2906745320220000331.

Procedimiento: Procedimiento Abreviado 6/2022. Negociado: E

Actuación recurrida: ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL AYTMO MÁLAGA DE FECHA 03-12-21

De: FEDERACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LOS SERVICIOS PUBLICOS FESP-UGT, SINDICATO INDEPENDIENTE DE POLICIA ANDALUCIA (SIP-AN) y SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS

Procurador/a: JOSE CARLOS PEÑALVER GARCERAN y FRANCISCO BERNAL MATE

Letrado/a: MARIA ISABEL CONTRERAS SUAREZ, MARIA AUXILIADORA GUILLEN SERRANO y LUIS MIGUEL LOPEZ GOMEZ

Contra: AYUNTAMIENTO DE MALAGA

Procurador/a:

Letrado/a: S.J.AYUNT. MALAGA

SENTENCIA Nº 114/2023

Málaga, 13 de julio de 2023

Vistos por mí, D^a Sandra Ortigosa Santisteban, Magistrada-Juez de Adscripción Territorial del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Nº 8 de Málaga y su partido, los presentes autos de procedimiento abreviado que, bajo número 6/2022 se han seguido ante este Juzgado, a instancia de SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS PROFESIONALES, representado por el procurador de los Tribunales Sr. Jose Carlos Peñalver Garcerán, contra el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, asistido por uno de los letrados municipales y FEDERACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS FESP-UGT asistido de la letrada Sra. María Isabel Contreras Suárez, y FEDERACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS FESP-UGT representado por el procurador de los Tribunales Sr. Francisco Bernal Mate, y atendidos los siguientes



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el procurador de los Tribunales Sr. Jose Carlos Peñalver Garcerán se presentó, en nombre y representación de SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS PROFESIONALES, recurso contencioso administrativo contra el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, frente al Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, de 3 de diciembre de 2021, por el que se aprueban las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del mismo, vigentes hasta el 31 de diciembre de 2023 que resultó ratificado en la sesión ordinaria de 17 de diciembre de 2021.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se dio traslado de la misma y de los documentos acompañados a la Administración demandada, reclamándole el expediente administrativo.

TERCERO.- Aportado el expediente administrativo, personado como codemandado FEDERACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS FESP-UGT y el SINDICATO INDEPENDIENTE DE POLICÍA DE ANDALUCÍA SIP-AN, y habiéndose solicitado la celebración de vista, fue la misma convocada, celebrándose el día señalado, con la asistencia de todas las partes, y el resultado que consta, practicándose la prueba admitida y, tras el trámite de conclusiones, quedaron los autos conclusos para sentencia.

CUARTO.- En el presente procedimiento se han cumplido todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se interpone por la parte actora recurso contencioso administrativo frente al Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, de 3 de diciembre de 2021, por el que se aprueban las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del mismo, vigentes hasta el 31 de diciembre de 2023 que resultó ratificado en



la sesión ordinaria de 17 de diciembre de 2021, por el que se pretende el dictado de una sentencia por la que:

1. *Declare la nulidad, y subsidiariamente su anulabilidad, revoque y deje sin efecto la resolución recurrida.*
2. *Reconozca el derecho de la recurrente a que se aplique al personal del cuerpo de Bomberos del AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA la misma jornada laboral que al resto de funcionarios, sin perjuicio de la compensación aplicable a las jornadas especiales a turnos.*
3. *Reconozca a los bomberos su consideración de trabajadores nocturnos y su derecho a negociar las compensaciones legalmente establecidas, en tiempo de descanso.*
4. *Reconozca el derecho de la recurrente a participar en las mesas sectoriales, para la negociación de las Condiciones de Trabajo que afectan a sus condiciones específicas.*
5. *Todo ello con la expresa imposición de las costas devengadas en este proceso a la Administración demandada.»*

Dicha pretensión se fundaba resumidamente en los siguientes hechos:

Se plantea la nulidad del acuerdo de funcionarios 2021-2023, al haber sido aprobado el mismo por parte de un órgano manifiestamente incompetente pues las competencias pertenecen al ayuntamiento en pleno al tratarse de una disposición de carácter general que regula materias referentes al estatuto de los funcionarios públicos, elaborada a través de un procedimiento especial de carácter convencional. Considerando que, el Acuerdo en cuestión objeto de recurso tiene naturaleza jurídica, el artículo 123.d de la LRBRL encomienda al Pleno la potestad reglamentaria municipal, mientras que la Junta de Gobierno, en los municipios de gran población, tiene competencias para la aprobación solamente de los proyectos de ordenanzas y de los reglamentos (127.1.a de la LRBRL), pero no para la aprobación definitiva de los mismos.

Se plantea la nulidad del acuerdo de la junta de gobierno local de 3 de diciembre de 2021 por infracción del artículo 28, párrafo 1 de la constitución española en relación con el artículo 37, párrafo 1 de la norma constitucional y los artículos 34, párrafos 4 y 5, en relación con los artículos 37 y 38 del real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, ya que se dice que un colectivo de más 3.000 funcionarios como el del AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, no puede negociarse en una una MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN en la



que se abordan cuestiones comunes que afectan a todos los colectivos, sino que las cuestiones singulares y específicas que tan sólo atañen a uno de ellos, y es por ello por lo que el TREBEB regula la figura de las MESAS SECTORIALES, que es la fórmula utilizada en la mayoría de los Ayuntamientos de España para negociar las cuestiones singulares que afectan a un colectivo concreto de funcionarios dentro de una administración. Se dice que, el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA confunde tratar la negociación de diferentes materias por separado, con hacerlo conforme a la Ley: en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas, como en este caso la de los bomberos, tal y como establece el artículo 34.4 del TREBEB.

Entiende así la recurrente que se ha privado al SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS PROFESIONALES, de su derecho de negociación y se ha completado la misma extramuros del procedimiento legalmente tasado, con la vulneración de un derecho fundamental constitucionalmente regulado, no habiéndose permitido a la recurrente negociar materias tan importantes y relevantes como la jornada de trabajo, en contra de lo dispuesto en el art. 37 TREBEB.

Se funda además el recurso en la nulidad del acuerdo de la junta de gobierno local de 3 de diciembre de 2021, por infracción de la disposición derogatoria cuarta de la ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del estado para el año 2018, con vulneración de los artículos 37 y 47 del texto refundido del estatuto básico del empleado público, en relación con los artículos 9, 14, 28 y 37 de la constitución española, y ello porque se defiende que los bomberos de Málaga se están viendo actualmente obligados a desarrollar una jornada laboral superior a la de cualquier otro funcionario de dicha administración, con vulneración de sus más elementales derechos fundamentales y especial infracción de derecho de igualdad reconocido en los artículos 9 y 14 de la Constitución Española.

Así, conforme a la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 que, en su Disposición derogatoria cuarta, deroga la Disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, la jornada de trabajo de los funcionarios locales será, en cómputo anual, la misma que la de los funcionarios de la Administración del Estado y a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, siendo la



jornada establecida para los bomberos en el Acuerdo objeto de recurso superior a dichas 37,5 horas semanales. Se añade que, en caso de pretender cambiar la calificación de su jornada a especial dedicación, debería hacerse en una negociación colectiva y con un aumento de retribuciones, tal como señalan las cuatro sentencias del Tribunal Supremo en el caso de los BOMBEROS DEL CONSORCIO DE EMERGENCIAS DE GRAN CANARIA, citadas en el recurso.

Por último, se plantea la nulidad del acuerdo de la junta de gobierno local de 3 de diciembre de 2021, por infracción del artículo 153 del tratado de funcionamiento de la unión europea, en relación con los artículos 8, 17.2 y 18 de la directiva 2003/88/ce del parlamento europeo y del consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el artículo 31 de la carta de derechos fundamentales de la unión europea de 7 de diciembre de 2000, los artículos 14 y 15 de la ley de prevención de riesgos laborales, y los artículos 14, apartado j), y 37 del estatuto básico del empleado público en relación con los artículos 34, 36, párrafos 1 y 2, del estatuto de los trabajadores.

La Administración demandada se opone al recurso y pretende la desestimación del mismo manifestando que el Acuerdo de Funcionarios no tiene naturaleza reglamentaria, por lo que su aprobación, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 127.1.h) de la LBRL es competencia de la Junta de Gobierno Local y no del Pleno del Ayuntamiento, y así se ha pronuncia el TSJA en Sentencia de 1 de abril de 2008 y 31 de enero de 2011, entre otras, así como la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2021

Se niega que haya existido falta de negociación, pues dicha negociación se produjo en el seno de la Mesa General negociadora, aunque también se crearon Mesas de Trabajo y se produjeron reuniones por videoconferencia, por la decisión libre y autónoma de las partes negociadoras. Que aunque se constituyeron mesas de trabajo, el único órgano de negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Málaga ha sido la Mesa General de Negociación prevista en el art. 34 de EBEP.

Que no se ha vulnerado el derecho a la negociación de las condiciones de trabajo reconocido en el art. 37 EBEP, habiendo participado la recurrente, como el resto de entidades



sindicales, en la negociación. La negociación se ha producido, en los términos descritos en las Sentencias de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJA los días 29 de junio de 2018, y 29 de marzo de 2019, constando en las Actas de las reuniones que la recurrente y los demás representantes sindicales participaron activamente en las mismas y obtuvieron respuesta a las cuestiones planteadas por su parte.

Asimismo, se niega la vulneración de la Disposición Adicional 44 de la Ley 6/2018, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, pues en la misma se prevé la jornada de trabajado general en el sector publico en un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en su caso se establezcan, añadiéndose que además, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de las establecidas con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea, ámbito sectorial.

Se niega que se haya producido discriminación alguna a los bomberos, siendo que la jornada laboral se ha venido disminuyendo sin que ello haya afectado a sus retribuciones.

Por ultimo, se entiende que no resulta de aplicación el Estatuto de los Trabajadores a los bomberos, conforme al art. 1.3.a) de dicho texto legal, así como tampoco se ha incumplido la normativa comunitaria invocada, pues el exceso de jornada se ve recompensado con retribuciones mas elevadas.

La codemandada FEDERACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS FESP-UGT se opuso igualmente al recurso, pretendiendo su desestimación, oponiéndose a la incompetencia de la JGL alegada en la aprobación del Acuerdo objeto de recurso, por los mismos motivos alegados por el letrado del Ayuntamiento de Málaga y negando igualmente que se hubiera privado a la recurrente de participación en la negociación, participación esta que se decía consta en el propio expediente administrativo.



La también codemandada FEDERACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS FESP-UGT interesó igualmente la desestimación del recurso adhiriéndose a los motivos aducidos por el Ayuntamiento de Málaga y por FESP-UGT.

SEGUNDO.- Fijados como han sido los hechos objeto de controversia entre las partes, conviene comenzar resolviendo el primero de los motivos invocados en el recurso que nos ocupa, esto es, la nulidad del acuerdo de funcionarios 2021-2023, al haber sido aprobado el mismo por parte de un órgano manifiestamente incompetente, al considerar la recurrente que la competencia pertenece al Ayuntamiento en Pleno al tratarse de una disposición de carácter general que regula materias referentes al estatuto de los funcionarios públicos, conforme al artículo 123.d de la LRBRL que encomienda al Pleno la potestad reglamentaria municipal, mientras que la Junta de Gobierno, en los municipios de gran población, tiene competencias para la aprobación solamente de los proyectos de ordenanzas y de los reglamentos (127.1.a de la LRBRL), pero no para la aprobación definitiva de los mismos.

Establece el art. 127 LRBRL 7/1985 las competencias de la Junta de Gobierno Local y dicho precepto se ubica en el Título X que se rubrica «Régimen de organización de los municipios de gran población». En el referido art. 127, en su apartado h) que corresponde a la Junta de Gobierno Local:

«h) Aprobar la relación de puestos de trabajo, las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Pleno, la oferta de empleo público, las bases de las convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo, el número y régimen del personal eventual, la separación del servicio de los funcionarios del Ayuntamiento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 99 de esta ley, el despido del personal laboral, el régimen disciplinario y las demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano.

La composición de los tribunales de oposiciones será predominantemente técnica, debiendo poseer todos sus miembros un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en las plazas convocadas. Su presidente podrá ser nombrado entre los miembros de la Corporación o entre el personal al servicio de las Administraciones públicas.»



Por otro lado, el art. 22.2.i) de la misma Ley 7/1985 establece que es competencia del Pleno de los Ayuntamiento «i) *La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.*»

Teniendo en cuenta la regulación contenida en los anterior preceptos debe concluirse que la competencia para la aprobación del Acuerdo impugnado correspondía a la JGL y no al Pleno como mantiene la recurrente pues las cuestiones contenidas en el Acuerdo se refieren a las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Málaga para los ejercicios 2021-2023 (doc. 3 de la demanda y F. 60 y ss EA) en el que se regulan cuestiones tales como el horario, jornada, el control de cumplimiento de la jornada, las vacaciones y permisos entre otras cuestiones, materias relativas a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya aprobación corresponde, se insiste, a la Junta de Gobierno Local. Así lo ha entendido también nuestro Tribunal Supremo en la Sentencia de 25 de enero de 2021 (recurso num. 2793/2019), por lo que este primer motivo alegado por la recurrente no puede tener acogida.

TERCERO.- Afirma la recurrente que el Acuerdo objeto de recurso infringe el artículo 28, párrafo 1 de la Constitución Española en relación con el artículo 37, párrafo 1 de la norma constitucional y los artículos 34, párrafos 4 y 5, en relación con los artículos 37 y 38 del real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ya que se dice que un colectivo de más 3.000 funcionarios como el del AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, no puede negociarse en una una MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN en la que se abordan cuestiones comunes que afectan a todos los colectivos, sino que las cuestiones singulares y específicas que tan sólo atañen a uno de ellos, deben negociarse en las MESAS SECTORIALES.

Se afirma que se ha privado a la recurrente de su derecho de negociación por cuanto la negociación se ha producido en «los despachos», no habiéndose permitido a la actora negociar cuestiones tales como la jornada de trabajo.



Sobre esta cuestión conviene dejar dicho en primer termino que, el art. 34.4 TREBEB no establece la obligación de constituir Mesas Sectoriales durante la negociación, sino que dicho precepto tan solo prevé tal posibilidad, dejando la decisión de su creación en manos de lo que acuerden las Mesas Generales de Negociación, así, el referido artículo dice: «4. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, 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».

Si atendemos al expediente administrativo y la demás documental aportada no puede aceptarse que se haya privado a la recurrente -SAB- de su derecho de negociación. Así, del acta de la primera y segunda reunión de la Mesa de Negociación celebradas el 23 de octubre de 2020 y el 4 de noviembre de 2021, respectivamente, se constata que en ambas estuvo presente el Sindicato recurrente (F. 1 a 3 EA).

Asimismo, de la documental aportada por la codemandada Sindicato Independiente de Policía de Andalucía, concretamente de los correos electrónicos que constan, se acredita que la recurrente fue igualmente convocada para su asistencia a la Mesa técnica de selección y formación de funcionarios que se celebró el 9 de julio de 2021, así como a las Mesas técnicas 1, 2, 3, 6 y 7 de Funcionarios que se celebraron los días 24, 25 y 30 de junio de 2021, convocatorias para participar en Mesas técnicas de puestos de trabajo, condiciones, mejoras y medios materiales, y de retribuciones y a la Mesa técnica de jornada, permisos y licencias los días 3, 4 y 5 de marzo de 2021, remitiéndole igualmente los borradores de la propuesta de de Acuerdo, como ocurrió mediante correo electrónico de fecha 8 de junio de 2021.

Y también consta de la documental aportada por el Ayuntamiento demanda, copia de la agenda del Asesor representante del Ayuntamiento de Málaga, [REDACTED] de los meses de junio a noviembre de 2021 en la que se pueden observar varias citas agendadas con el SAB con motivo de la negociación relativa al Acuerdo de Funcionarios, como la que consta el día 8 de junio de 2021, 29 de julio de 2021, 11 y 28 de octubre de 2021.



Igualmente, el [REDACTED] depuso como testigo en el acto de la vista manifestando que el mismo había participado en la negociación del Acuerdo de Funcionarios como representante del Ayuntamiento, y afirmando que SAB también participó en dicha negociación, habiendo existido numerosas reuniones por videoconferencia con motivo de la situación de crisis sanitaria derivado del Covid-19 que en aquel momento existía, y ratificando el informe por él elaborado y en el que se recoge el anterior hecho, en lo que ahora nos interesa al ocuparnos de este motivo de recurso.

Teniendo en cuenta toda la anterior prueba que se acaba de referir, no puede sino concluirse que no se ha privado al recurrente de su derecho de negociación, no habiéndose producido la infracción del art. 37 TREBEP, así como tampoco del art. 34.4 de la misma norma pues, como antes se ha dejado dicho, la constitución de Mesas Sectoriales no es preceptiva.

Constando por tanto la participación de la recurrente en la negociación para el Acuerdo de funcionarios objeto de recurso, procede desestimar también este motivo del recurso.

CUARTO.- Entiende la recurrente que el Acuerdo de Funcionarios también infringe la disposición derogatoria cuarta de la ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del estado para el año 2018, con vulneración de los artículos 37 y 47 del texto refundido del estatuto básico del empleado público, en relación con los artículos 9, 14, 28 y 37 de la constitución española, y ello porque se defiende que los bomberos de Málaga se están viendo actualmente obligados a desarrollar una jornada laboral superior a la de cualquier otro funcionario de dicha administración, con vulneración de sus más elementales derechos fundamentales y especial infracción de derecho de igualdad reconocido en los artículos 9 y 14 de la Constitución Española, atendiendo a que la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su Disposición derogatoria cuarta, deroga la Disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, y fija la jornada de trabajo de los funcionarios locales en un promedio semanal de treinta y siete horas y media.

La Disposición Derogatoria cuarta de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado establece que queda derogada la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.



También debe tenerse presente la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, de la misma Ley 6/2018 que dispone:

«Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.....»

Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.....»

De la anterior regulación se extraen las siguientes consideraciones: en primer lugar que, la jornada laboral en el sector público tendrá un promedio semanal de 37,5 horas; en segundo lugar que, dicho promedio -37,5 h- se fija sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que se establezcan; y en tercer lugar, que cada Administración podrá establecer otra jornada ordinaria de trabajo, distinta de la anterior, previa negociación colectiva.

La anterior D.A 144 de la Ley 6/2018 está también en consonancia con la regulación contenida en el art. 47 TREBEP que dispone *«Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.»*

Por ello no puede considerarse que el Acuerdo de Funcionarios recurrido infrinja ninguno de los preceptos citados, ni que provoque situación de desigualdad alguna, no solo porque la jornada laboral distinta e las 37,5 horas encuentra fundamento legal, permitiendo la propia



norma establecer jornadas de trabajo con un promedio semanal distinto al de 37,5 horas, lo que debe hacerse a través de la negociación colectiva, como ha ocurrido en el supuesto de autos, sino que, además, se añadirá que, la jornada fijada para los bomberos debe contextualizarse con las funciones de los mismos, teniendo en cuenta que se establecen turnos de 24 horas, y la necesidad de que medie un descanso obligatorio entre turnos, estableciéndose una mayor retribución económica para compensar no solo las particularidades del trabajo tales como el peligro al que se exponen los bomberos, sino también lo particular de los turnos de trabajo que desarrollan, de hecho, esas jornadas laborales diferenciadas del resto de funcionarios no son algo novedoso en el Acuerdo de funcionarios que se recurre, sino que, como manifestó el testigo [REDACTED] ya se establecieron también en los Acuerdos anteriores unas jornadas específicas para el colectivo de los bomberos.

Tampoco puede estimarse pues el recurso fundado en este motivo.

QUINTO.- Por ultimo, se plantea la nulidad del acuerdo de la junta de gobierno local de 3 de diciembre de 2021, por infracción del artículo 153 del tratado de funcionamiento de la unión europea, en relación con los artículos 8, 17.2 y 18 de la directiva 2003/88/ce del parlamento europeo y del consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el artículo 31 de la carta de derechos fundamentales de la unión europea de 7 de diciembre de 2000, los artículos 14 y 15 de la ley de prevención de riesgos laborales, y los artículos 14, apartado j), y 37 del estatuto básico del empleado público en relación con los artículos 34, 36, párrafos 1 y 2, del estatuto de los trabajadores.

La infracción de los art. 34 y 36 del Estatuto de los Trabajadores debe ser excluida de plano por cuanto el propio art. 1.3.a) de dicha norma excluye expresamente de su ámbito de aplicación la relación de servicio de los funcionarios públicos, estableciéndose que dicha relación se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, esto es, el ya citado en numeras ocasiones TREBEP aprobado por Ley 5/2015.



Se dice que el Acuerdo incumple varios preceptos de la Directiva 2003/88/CE, concretamente los art. 8, 17.2 y 18. El art. 8 de la Directiva se refiere a los trabajadores nocturnos, si bien se debe precisar que este no es el caso de los bomberos que desarrollan su jornada también durante el día. El art. 17.2 se refiere a la necesidad de que haya un periodo de descanso compensatorio a los trabajadores y el art. 18 se refiere también a la posibilidad de establecer excepciones en algunos supuestos, en lo que se refiere a la jornada y descanso de los trabajadores, entre otras materias, mediante la negociación colectiva.

Pues bien, respetando los anteriores límites encontramos la redacción de la D.A 144 de la Ley 6/2018, que como hemos visto prevé la posibilidad de establecer jornadas de trabajo distintas de la fijada por la norma como ordinaria, a través de la negociación colectiva, a la que se ha acudido precisamente en el supuesto de autos como antes ha quedado dicho.

Tampoco puede entender infringido el descanso compensatorio atendiendo al hecho de que, como quieras que los turnos de trabajo fijados son de 24 horas, ello equivaldría a trabajar aproximadamente 72 días al año, en turnos de 24 horas, s.e.u.o.

Y la alegada infracción de los art. 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se refiere a la obligación de analizar los riesgos del trabajo, adoptar las medidas de prevención y seguridad necesarias, fijando unos principios básicos que deben regir la acción preventiva, no se concreta por la recurrente, mas allá de afirmar que se ha producido, lo que impide a esta juzgadora analizarla, si bien, en términos generales, se dirá que no consta que se haya producido en el Acuerdo infracción de las medidas de prevención, seguridad e higiene en el trabajo, siendo en cualquier caso, si se produjera alguna infracción en esta materia, competencia de otra jurisdicción distinta a la que nos encontramos.

De este modo, en base a todo lo expuesto en los anteriores fundamentos de esta sentencia, procede la desestimación del recurso que nos ocupa.

SEXTO.- En materia de costas, conforme a lo dispuesto en el artículo 139 de la L.J.C.A. en su redacción dada por la Ley 37/2011 de 10 octubre 2011: 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 y observando lo expuesto en los anteriores razonamientos jurídicos y teniendo en cuenta que la Ley 37/2001, entró en vigor el 31 de octubre de 2.011, en el presente caso al tratarse de una desestimación, las costas se imponen a la recurrente, si bien de conformidad con lo dispuesto en el apartado cuarto de dicho precepto (La imposición de las costas podrá ser a la totalidad, a una parte de éstas o hasta una cifra máxima.), se fija en 600 euros la cantidad total máxima en dicho concepto atendidas las circunstancias del caso y la cuantía del recurso.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que **DESESTIMO** el recurso contencioso administrativo interpuesto por el procurador de los Tribunales Sr. Jose Carlos Peñalver Garcerán, en nombre y representación de SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS PROFESIONALES, contra el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, frente al Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, de 3 de diciembre de 2021, por el que se aprueban las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del mismo, vigentes hasta el 31 de diciembre de 2023 que resultó ratificado en la sesión ordinaria de 17 de diciembre de 2021, con imposición de costas a la recurrente, con el límite total máximo de 600 euros.

Contra esta sentencia cabe interponer recurso de apelación por escrito presentado en este Juzgado en el plazo de quince días contados desde el siguiente a su notificación, indicándose la necesidad, en su caso, de constitución del depósito previsto en la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica 6/1.985, de 1 de julio del Poder Judicial añadida por la Ley Orgánica 1/2.009, de 3 de noviembre, complementaria de la Ley de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1.985, de 1 de julio del Poder Judicial, en la cuenta de





Depósitos y Consignaciones de este Juzgado y con la advertencia de que no se admitirá a trámite el recurso si no está constituido dicho depósito y así se acredita.

Y poniendo testimonio en los autos principales, inclúyase la misma en el Libro de su clase. Una vez firme la presente resolución devuélvase el expediente administrativo al Centro de su procedencia junto con testimonio de esta resolución.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

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



