



Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla - Sala de lo Contencioso-Administrativo de Málaga

Avda. Manuel Agustín Heredia, 16, 29001, Málaga.

N.I.G.: 2906745320220000331.

Procedimiento: Recurso de Apelación 1090/2023.

De: SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS

Procurador/a: JOSE CARLOS PEÑALVER GARCERAN

Contra: FEDERACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LOS SERVICIOS PUBLICOS FESP-UGT, SINDICATO INDEPENDIENTE DE POLICIA ANDALUCIA (SIP-AN) y AYUNTAMIENTO DE MALAGA

Procurador/a: JOSE LUIS LOPEZ SOTO y FRANCISCO BERNAL MATE

Letrado/a: S.J.AYUNT. MALAGA

SENTENCIA NÚMERO 545/2024

ILUSTRÍSIMOS SEÑORES:

PRESIDENTA:

D^a. CRISTINA PÁEZ MARTÍNEZ-VIREL

MAGISTRADOS:

D. MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ TORRES

D. DAVID GÓMEZ FERNÁNDEZ

Sección Funcional 3^a

En la ciudad de Málaga, a diecinueve de febrero de dos mil veinticuatro.

Visto por la Sala de lo Contencioso-Administrativo con sede en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el recurso de apelación registrado con el número de rollo 1090/2023, interpuesto por el Procurador de los Tribunales Sr. Peñalver Garcerán, en representación del SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS, asistido por el Letrado Sr. López Gómez, contra la Sentencia número 114/2023, de 13 de julio, dictada por el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo número 8 de Málaga en el seno del procedimiento abreviado 6/2022; habiendo comparecido como apelados el EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, representado y asistido por el Letrado Consistorial Sr. Ibáñez Molina, el SINDICATO INDEPENDIENTE DE POLICÍA DE ANDALUCÍA (SIP-AN), representado por el Procurador de los Tribunales Sr. Bernal Maté y asistido por la Letrada Sra. Guillén Serrano, y la FEDERACIÓN DE



EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS-UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, representada por el Procurador de los Tribunales Sr. López Soto y asistida por la Letrada Sra. Contreras Suárez, se procede a dictar la presente resolución.

Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. David Gómez Fernández, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el Procurador de los Tribunales Sr. Peñalver Garcerán, en representación del SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS, se interpuso recurso contencioso-administrativo contra el Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local del Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga en su sesión ordinaria de 3 de diciembre de 2021, por el que se aprobaba el Acuerdo de Funcionarios y el convenio colectivo para el personal laboral para los ejercicios 2021 a 2023.

SEGUNDO.- El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 8 de Málaga dictó, en el recurso contencioso-administrativo tramitado con el número de Procedimiento abreviado 6/2022, Sentencia de fecha 13 de julio de 2023, por la que se desestimaba el recurso contencioso administrativo interpuesto, con expresa condena en costas a la recurrente, limitando su importe máximo al de 600 euros.

TERCERO.- Contra dicha Sentencia se interpuso recurso de apelación por el Procurador de los Tribunales Sr. Peñalver Garcerán, en representación del SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS, en el que se expusieron los correspondientes motivos. Aquel fue admitido a trámite, dándose traslado del mismo al resto de partes procesales, oponiéndose todas ellas a la estimación del recurso; remitiéndose seguidamente las actuaciones a esta Sala de lo Contencioso-Administrativo.

CUARTO.- No habiéndose solicitado celebración de vista o presentación de conclusiones, quedaron los autos, sin más trámite para votación y fallo, designándose ponente y señalándose seguidamente día para votación y fallo, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sentencia recurrida acordó desestimar el recurso formulado frente al acto impugnado mencionado en el primero de los antecedentes de hecho, al entender, en



síntesis, que el acurdo impugnado resultaba ajustado a derecho. Así, y en primer lugar, consideró que la aprobación del mismo correspondía a la Junta de Gobierno Local y no al pleno del Ayuntamiento, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 127 h) de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local y lo razonado en la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2021. En segundo lugar, consideraba que, contra de lo sostenido en el recurso, no se había infringido el derecho de negociación colectiva del sindicato recurrente (ahora apelante) por el hecho de haberse negociado el mismo en Mesa General de Negociación y no en una sectorial, ya que el artículo 34.4 Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público obligaba a la Administración a constituir este tipo de mesas (sino que tan solo le faculta para ello), y el Sindicato recurrente participó activamente en la negociación (al constar su presencia y participación en las dos primeras reuniones de la Mesa General, en numerosas mesas técnicas y en varias reuniones por videoconferencia -dada la situación de crisis sanitaria derivado del Covid-19-). En tercer lugar, concluyó que no se infringía en el Acuerdo la disposición derogatoria cuarta de la Ley 6/2018 por el hecho de fijarse en el mismo una jornada laboral superior para los bomberos que para el resto de funcionarios del Ayuntamiento, ya que la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la misma Ley y el artículo 47 Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público autorizaba la fijación de jornadas especiales de trabajo, que han de ponerse en relación con las funciones propias de los bomberos (con turnos de 24 horas, necesario descanso obligatorio y mayor retribución -no solo establecido por la peligrosidad de su labor, sino también por sus especiales condiciones de trabajo-), como ya había ocurrido en previos Acuerdos de funcionarios. Por último, y de la misma forma, descartó que el Acuerdo aprobado infringiese el artículo 53 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, los artículos 8, 17.2 y 18 de la Directiva 2003/88/CE, el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 14 j) y 37 Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -en relación con los artículos 34 y 36 del Estatuto de los Trabajadores- por el hecho de fijar la jornada de los bomberos en los términos que lo hacía

La parte apelante se alza frente a dicha resolución oponiendo multitud de pretendidas infracciones. En primer lugar, aduce que la resolución apelada “ignora abierta y expresamente” cuatro cuestiones suscitadas en la demanda (que todos los funcionarios del Ayuntamiento tienen una jornada laboral de 35 horas semanales salvo los bomberos -de 39,5 horas-; que el máximo de horas que puede trabajar un funcionario que desarrolle una jornada especial a turnos es de 1.642 horas anuales -fijándose para los bomberos la de 1.749,3 en el Acuerdo-; que dicho tipo de jornada especial no puede empeorarse mediante negociación colectiva; y que tal jornada debe ser modulada cuando sea especialmente penosa, peligrosa, nocturna o a turnos). En segundo lugar, refiere que el Acuerdo, en su condición de disposición general, debía haber sido aprobada por el Pleno del Ayuntamiento y no por la Junta de Gobierno Local (conforme al artículo 123.1.d de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local), habiendo sido interpretada de forma errónea la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de de 25 de enero de 2021 por el Juzgado a quo (pues en aquella se aborda una cuestión



diferente). En tercer lugar, opuso que la Sentencia recurrida concluía erróneamente que la Disposición Adicional 144ª de la Ley 6/2018 autorizaba que una jornada especial como la de los bomberos (a turnos, nocturna y especialmente penosa y peligrosa) pudiera superar el computo anual de la jornada general, ya que, en primer lugar, dicha disposición solo permite reducir la jornada general y no ampliarla, y, de otro, porque para ampliar la jornada general sería necesario realizar un cambio de jornada especial a turnos a jornada de especial dedicación que requeriría una modificación de la relación de puestos de trabajo que no ha tenido lugar, además de deber aplicarse las compensaciones obligadas por la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la Directiva 2003/88/CE (citado como aplicable la doctrina jurisprudencial sentada en las las Sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 1 de julio y 19 de noviembre de 2019 y 17 de junio de 2021). En cuarto lugar, sostiene que la Sentencia apelada yerra al concluir que no se discrimina al colectivo de bomberos a pesar que todos los funcionarios trabajan 35 horas semanales salvo dicho colectivo, justificando tal circunstancia en que “estos se encuentran en huelga y la plantilla no esta suficientemente dotada con los efectivos necesarios”. En quinto lugar, que la Sentencia resulta errónea al obviar que, tras haberse aprobado por la Mesa General de Negociación un Reglamento de Mesas Sectoriales, aquel se incumplió sistemáticamente por la Administración, por lo que no existió una negociación efectiva, real y de buena fe; máxime cuando (refiere), el Acuerdo fue negociado “con un solo Sindicato y en un despacho”, fuera de la Mesa General de Negociación. En sexto lugar, porque la Sentencia resulta contraria a derecho, al concluir que la jornada de los bomberos no es nocturna “porque desarrollan también su jornada durante el día”, lo que conllevaría la inexistencia de la obligación de negociar las compensaciones de nocturnidad recogidas en la Directiva 2003/88/CE. Y en séptimo lugar porque, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la Administración no puede unir en periodos de prueba informes de funcionarios posteriores a la formación del expediente administrativo (invocando la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de de 19 de febrero de 2013, dictada en el recurso 6429/2011).

Por su parte, por la representación de la Administración apelada se solicitó la desestimación del recurso de apelación y la confirmación de la Sentencia recurrida, que consideraba ajustada a derecho. Para ello sostuvo que, a su juicio, y tal y como recoge la Sentencia apelada, el Acuerdo fue aprobado por el órgano competente (la Junta de Gobierno Local), invocando para ello las Sentencias dictadas por esta Sala los días 1 de abril de 2008 (dictada en el recurso ordinario 676/2006) y 31 de enero de 2011 (recurso ordinario 1314/2004) y por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo el 25 de enero de 2021 (dictada en el recurso de casación 2793/2019). A ello añadía que la Disposición Adicional 144ª.Dos de la Ley 6/2018 autorizaba la fijación de una jornada especial distinta a la de carácter general para los bomberos, máxime cuando aquellos trabajan efectivamente 68 días al año en turnos de 24 horas desde el 2023 -70 en 2022 y 71 en 2021-, además de 24 horas de formación, y reciben compensaciones especiales por desarrollar una jornada a turno cerrado (como las abonadas por exceso horario, complemento de destino de cuantía superior -hasta en un 268% a funcionarios del mismo o incluso superior grupo-, permisos o compensaciones especiales por trabajar



días festivos o fines de semana). Igualmente adujo que carece de todo sustento que la parte oponga que la jornada especial es una especie de consecuencia o represalia por el ejercicio del derecho de huelga, al estar fijada esta jornada especial desde 1989, porque ni un solo bombero ha ejercido su derecho a no ir a trabajar desde el inicio de la huelga y porque progresivamente se va reduciendo su jornada y se les abonan compensaciones económicas muy superiores a las que se pagan a otros funcionarios. Sostuvo, a su vez, que no se había vulnerado el derecho a la negociación colectiva por las razones apuntadas en la sentencia recurrida, añadiendo que el haber encauzado la negociación a través de una sola Mesa General es fruto de una decisión libremente escogida por las partes al amparo del artículo 34.4 Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (habiendo participado de ella el Sindicato apelante junto otros muchos que también son representantes del colectivo de bomberos), habiéndose llevado a cabo una negociación real y efectiva en los términos reflejados en las Sentencias de esta Sala de 29 de junio de 2018 (apelación 516/2016) y 29 de marzo de 2019 (apelación 1806/2018) y en la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de de 13 de febrero de 2018. En cuanto a la pretendida ausencia de negociación de las compensaciones de nocturnidad recogidas en la Directiva 2003/88/CE, se remitió a los términos contenidos en la Sentencia apelada; y, finalmente, en lo que concierne a la admisión como prueba de los informes de la Jefatura del Servicio de Gestión Económica del Ayuntamiento y del Asesor representante del mismo en la negociación, sostuvo que ni los mismos servían de motivación al Acuerdo, ni pueden generar indefensión alguna, al poder haber sido sometidos a la contradicción de las partes.

Por parte de la representación legal del Sindicato Independiente de Policía de Andalucía (SIP-AN) se solicitó la desestimación del recurso de apelación y la confirmación de la Sentencia apelada, que consideraba ajustada a derecho. Así, y en primer lugar, opuso que la competencia para aprobar el acto impugnado era de la Junta de Gobierno Local conforme al artículo 127 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local y a la jurisprudencia que lo interpreta (citando las Sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2021 y de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha de 5 de marzo de 2015). De la misma forma, y en segundo lugar, sostuvo que los funcionarios que integran el cuerpo de bomberos no realizan un trabajo a turnos, ya que los mismos trabajan 24 horas y descansan 72 (por lo que no se presta el servicio sucesivamente en horas diferentes), siendo que la fijación de jornada para los mismos en tiempo superior a las 37 horas y media semanales encuentra fundamento legal cuando se lleve a cabo a través de la negociación colectiva -como así se hizo-, máxime al establecerse en compensación una mayor retribución económica. En tercer lugar, se remitió a los términos de la Sentencia en lo que concierne a la aplicación de los artículos 34 y 36 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 8, 17 y 18 de la Directiva 2003/88/CE. Por otra parte, y en cuarto lugar, expuso que, a su juicio, el proceso de negociación fue correcto, ya que se llevó a cabo de forma diferenciada entre funcionarios y laborales a través de mesas técnicas o sectoriales en hasta diez reuniones en las que se elevaron propuestas por todos los Sindicatos representados hasta la definitiva



convocatoria de la mesa de negociación general, en la que se dio a conocer el texto propuesto y se sometió a la aprobación de las partes.

Finalmente, la representación procesal del Sindicato Unión General de Trabajadores también solicitó la desestimación del recurso de apelación. En primer lugar, sostuvo que la competencia para aprobar el acto impugnado era de la Junta de Gobierno Local conforme al artículo 127 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local. Igualmente, y en segundo lugar, expuso que los funcionarios que integran el cuerpo de bomberos no realizan un trabajo a turnos, ya que los mismos trabajan 24 horas y descansan 72 (por lo que no se presta el servicio de mañana, tarde y noche), siendo que la fijación de jornada para los mismos en tiempo superior a las 37 horas y media semanales es correcta, remitiéndose a los términos de la Sentencia apelada. Y en tercer lugar, expuso que el proceso de negociación existió, por más que el resultado no fuese del agrado del Sindicato apelante (remitiéndose, nuevamente, a lo reflejado en la Sentencia apelada).

SEGUNDO.- Sentados los términos en los que se suscita el recurso y la oposición, así como la fundamentación de la Sentencia apelada, se ha de comenzar la presente resolución poniendo de manifiesto cómo esta Sala ha señalado reiteradamente (v. gr. Sentencias de la Sección Primera de 27 de junio de 2019 -apelación 1765/18-, de la Sección Segunda de 24 de mayo de 2019 -apelación 2590/18- o de la Sección Tercera de 29 de marzo de 2019 -apelación 1817/2017-) que constituye doctrina jurisprudencial consolidada (representada, entre otras, por las Sentencias de la Sala Tercera de 24 de noviembre de 1.987 -RJ 1987, 7928-, 5 de diciembre de 1988 -RJ 1988, 9764-, 20 de diciembre de 1989 -RJ 1989, 9221-, 5 de julio de 1991 -RJ 1991, 6700-, 14 de abril de 1993 -RJ 1993, 2816-, 26 de octubre de 1998 o 15 de diciembre de 1998 -RJ 1998, 8446-) la que declara que el recurso de apelación tiene por objeto la depuración de un resultado procesal obtenido en la instancia, de tal modo que el escrito de alegaciones del apelante ha de contener una crítica de la sentencia impugnada, que es la que debe servir de base para la pretensión sustitutoria de pronunciamiento recaído en primera instancia. Es decir, no es posible la reiteración simple y llana de los argumentos vertidos en la instancia con la finalidad de convertir la revisión en una nueva instancia para conseguir una Sentencia o auto a su favor, de modo que la falta de motivación o razonamiento específico dirigido a combatir la sentencia apelada, equivale a omitir las alegaciones correspondientes a las pretensiones en la segunda instancia. En idéntica dirección apuntan las Sentencias de la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 2010 -recurso de casación 5951/2006- y de la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 2014 -recurso de casación 3504/2012-, al poner de manifiesto que aun cuando en un recurso de apelación *“pueden ser replanteados y revisados todos los aspectos fácticos y jurídicos de la controversia, su articulación no puede consistir en una mera reiteración de la demanda”*.

Consecuentemente, y según se recoge en las Sentencia de la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 22 de junio y 8 de junio de



1999 (dictadas en los recursos de apelación 13700/1991 y 13861/1991), los recursos de apelación “deben contener una argumentación dirigida a combatir los razonamientos jurídicos en los que se basa la sentencia de instancia. No es admisible, en esta fase del proceso, plantear, sin más, el debate sobre los mismos términos en que lo fue en primera instancia, como si en ella no hubiera recaído sentencia, pues con ello se desnaturaliza la función del recurso. Tal doctrina jurisprudencial viene siendo reiterada de modo constante por esta Sala que, entre otras muchas, afirmó en la Sentencia de 11 de marzo de 1999, recordando lo dicho en la de 4 de mayo de 1998, que: las alegaciones formuladas en el escrito correspondiente por la parte actora al evacuar el trámite previsto en el anterior art. 100 LJCA, son una mera reproducción de las efectuadas en primera instancia, y aun cuando el recurso de apelación transmite al tribunal ad quem la plenitud de competencia para revisar y decidir todas las cuestiones planteadas en primera instancia, en la fase de apelación se exige un examen crítico de la sentencia, para llegar a demostrar o bien la errónea aplicación de una norma, la incongruencia, la indebida o defectuosa apreciación de la prueba o cualesquiera otras razones que se invoquen para obtener la revocación de la sentencia apelada, sin que se suficiente como acontece en el presente caso la mera reproducción del escrito de demanda, lo que podría justificar que resultara suficiente reproducir los argumentos del Tribunal de primera instancia si se entienden que se adecuan a una correcta aplicación del ordenamiento jurídico (en este sentido, las Sentencias de esta Sala de 10 de febrero, 25 de abril, 6 de junio y 31 de octubre de 1997 y 12 de enero y 20 de febrero y 17 de abril de 1998)”. En la misma dirección apunta la reflexión recogida en el fundamento de derecho segundo de la Sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 11 de junio de 1996 (recurso de apelación 10631/1991), en el que, a propósito de un recurso de apelación en el que la parte se limitaba a reproducir en segunda instancia las alegaciones que adujo en la primera para combatir el acto administrativo objeto de fiscalización judicial, se refería lo siguiente: “En la fase de alegaciones, como en toda pretensión procesal, se requiere la exposición individualizada de los motivos que le sirvan de fundamento, a fin de que el Tribunal de Apelación pueda examinarlos y pronunciarse sobre ellos; siendo de recordar que, como ya ha manifestado esta Sala (entre otras, Sentencias de 16 de febrero y 17 de diciembre de 1991; 6 de mayo y 28 de septiembre de 1993), aunque en nuestro sistema el recurso de apelación traslada al Tribunal “ad quem” el total conocimiento del litigio, sin embargo no está concebido como una repetición del proceso de instancia ante el Tribunal de superior categoría, sino como una revisión del mismo, doctrina que ha de llevarnos a confirmar la sentencia apelada.”

Lo cierto es que el Sindicato apelante imputa a la Sentencia afirmaciones o conclusiones que no aparecen reflejadas en aquella, habiéndose prescindido de una crítica debidamente razonada de la resolución judicial objeto de recurso, pareciendo confundir los términos de la misma con una singular interpretación de aquella (a.e, cuando se afirma que concluye que la jornada de los bomberos no es nocturna “porque desarrollan también su jornada durante el día” y, por ello, que no existiría la obligación de negociar las compensaciones de nocturnidad recogidas en la Directiva 2003/88/CE; sin que en el fundamento quinto - donde se abordan las pretendidas infracciones opuestas por la apelante- se afirma nada



remotamente parecido). De hecho, lo que parece es pretenderse que en esta segunda instancia tenga lugar un nuevo enjuiciamiento de los argumentos desplegados en su demanda y respondidos en la Sentencia apelada, sin efectuar una verdadera crítica a lo reflejado en la misma. Esta circunstancia permite desechar, sin más, los motivos impugnatorios que obedecen a esta incorrecta práctica.

TERCERO.- Efectuada esta reflexión previa, procedemos a abordar el estudio y resolución de los motivos impugnatorios deducidos en la demanda, comenzando por el primero de los que el Sindicato apelante parece oponer, cuando sostiene que la sentencia apelada habría ignorado “abierta y expresamente” cuatro cuestiones suscitadas en la demanda (en alusión, supuestamente, a la diferente jornada laboral de los bomberos respecto del resto de funcionarios municipales, a la superación del número máximo de horas anuales establecido para una jornada especial a turnos -1.642-, a que la posibilidad de fijar una jornada especial no puede derivar en un incremento tal número de horas y a que la jornada de los bomberos ha de ser modulada, por ser especialmente penosa, peligrosa, nocturna o a turnos). Tal alegato parece apuntar la posible existencia, ya de una incongruencia omisiva en la resolución judicial atacada, ya de una ausencia de motivación, por no haberse procedido en la misma al estudio de tales alegatos.

Para dar respuesta a tal motivo, comenzaremos reiterando varias reflexiones previamente efectuadas por esta Sala acerca de la misma. A tal respecto, y tal y como expusimos, por ejemplo, en las Sentencias de la Sección Funcional Primera de 19 de septiembre de 2019 -rollo de apelación 1.715/2018- o las de esta Sección Funcional Tercera de 20 de diciembre de 2018 -rollo de apelación 1.065/2017- y 9 de mayo de 2022 -rollo de apelación 3249/2020-, la jurisprudencia del Tribunal Supremo viene a distinguir, en lo que atañe al vicio de incongruencia omisiva, tres conceptos discernibles en el proceso contencioso-administrativo, que denomina “argumentos”, “cuestiones” y “pretensiones”. Y ello *“es así, porque éstas, constituidas por la decisión o decisiones que la parte pide, tienen tras sí: primero, el motivo o motivos de impugnación (o de oposición), que expresan el vicio o vicios, la o las infracciones jurídicas que se imputan (o el obstáculo que impide acogerlas), y que constituyen, que pasan a ser la o las cuestiones planteadas; y, segundo, la argumentación jurídica, constituida por las razones que a juicio de la parte determinan el vicio o lo contrario. Y los distingue para afirmar que el deber de congruencia exige del juzgador que se pronuncie sobre las pretensiones y que analice las cuestiones; y para matizar que, en cambio, no sucede lo mismo con los argumentos, que sólo constituyen el discurrir lógico- jurídico de la parte y no imponen al juzgador el deber de responder a través de un discurso propio necesariamente paralelo, bastando con que el suyo sea adecuado y suficiente para resolver las cuestiones y decidir sobre las pretensiones.*

En relación con el vicio de incongruencia denunciado, resulta oportuno recordar los pronunciamientos del Tribunal Constitucional (entre otros muchos en las sentencias 170/2002, de 30 de septiembre, 186/2002, de 14 de octubre, 6/2003, de 20 de enero, 91/2003, de 19 de mayo, 114/2003, de 16 de junio, 8/2004, de 9 febrero y 95/2005, de 13



de abril) acerca de que la incongruencia consiste en la ausencia de respuesta a las pretensiones de las partes, es decir un desajuste entre el fallo judicial y los términos en que las partes formulan sus pretensiones (STC 36/2006, de 13 de febrero).

La citada doctrina distingue entre lo que son meras alegaciones formuladas por las partes en defensa de sus pretensiones y las pretensiones en sí mismas consideradas (STC 189/2001, 24 de septiembre). Son sólo estas últimas las que exigen una respuesta congruente ya que respecto a los alegatos no es preciso una respuesta pormenorizada a todos ellos (SSTC 148/2003, 8/2004, de 9 de febrero), salvo que estemos ante una alegación fundamental planteada oportunamente por las partes (STC 4/2006, de 16 de enero). E insiste en que es una categoría legal y doctrinal cuyos contornos no corresponde determinar al citado máximo intérprete constitucional (STC 8/2004, de 9 de febrero). Cabe, además, una respuesta de forma tácita o implícita (STC 45/2003, de 3 de marzo). No es posible un fallo que contravenga los razonamientos expuestos para decidir (SSTC 23/1996, 208/1996).

El principio de congruencia no se vulnera por el hecho de que los Tribunales basen sus fallos en fundamentos jurídicos distintos de los aducidos por las partes siempre que con ello no se sustituya el hecho básico aducido como objeto de la pretensión (STS 17 de julio de 2003). En consecuencia el principio "iuris novit curia" faculta al órgano jurisdiccional a eludir los razonamientos jurídicos de las partes siempre que no altera la pretensión ni el objeto de discusión".

Pues bien, basta dar lectura a los fundamentos de derecho de la resolución judicial recurrida para comprobar que, lejos de lo que se afirma, se dio expresa respuesta a la totalidad de las cuestiones suscitadas por la parte, por más que no se respondiese pormenorizadamente a todos y cada uno de los argumentos esgrimidos en su apoyo. Consecuentemente, no existe ausencia alguna de pronunciamiento que pudiera provocar la anulación de la sentencia por falta de motivación, con independencia de que la respuesta dada a las cuestiones suscitadas no resulte del agrado de la parte apelante (pues esta indudablemente existe y se refleja expresamente en la resolución recurrida). Conviene en este punto recordar que, según se razona en la Sentencia de la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 21 diciembre 2011 (casación 2739/2008), citando la número 146/2004 del Tribunal Constitucional, de 13 de septiembre"(...) la satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva no exige una respuesta explícita y pormenorizada a todas y cada una de las alegaciones que se aducen como fundamento de la pretensión, pudiendo ser suficiente a los fines del derecho fundamental invocado, en atención a las circunstancias particulares del caso, una respuesta global o genérica a las alegaciones formuladas por las partes que fundamente la respuesta a la pretensión deducida, aun cuando se omita una respuesta singular a cada una de las alegaciones concretas no sustanciales". Consecuentemente, el primero de los motivos opuestos en el recurso debe ser rechazado.



CUARTO.- Igualmente opuso la apelante que, a su parecer, el Acuerdo reúne la condición de una disposición general, circunstancia que debió propiciar su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento y no por la Junta de Gobierno Local, conforme al artículo 123.1.d) de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Ya anunciamos que este motivo está igualmente condenado al fracaso. Y es que, de un lado, tal alegato resulta incongruente con la propia actuación procesal del Sindicato apelante, que interpuso recurso contencioso-administrativo frente al Acuerdo en cuestión ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en lugar de ante esta Sala, que sería la competente para conocer del mismo si se tratase de una disposición de carácter general, conforme a lo dispuesto en el artículo 10.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa; siendo que incluso indicó -folio 22 de la demanda- que la competencia correspondía a aquellos conforme a lo dispuesto en el artículo 8 de la misma Ley (en cuyo párrafo primero tan solo se incluye el conocimiento de recursos formulados frente a actos administrativos y no respecto de disposiciones generales).

Y, de otro lado, porque el contenido del Acuerdo aprobado por la Junta de Gobierno Local se limita a fijar las condiciones de trabajo del personal funcionario, sin que dicha materia se encuentre dentro de las reservadas a la competencia del Pleno en el artículo 123 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local; siendo que, conforme al artículo 127.1.h) de la misma, es a la Junta de Gobierno Local a la que corresponde aprobar las *“decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano”*. Por ello, entendemos acertada en este punto la Sentencia recurrida. Como igualmente procedente la cita de la Sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2021 (recurso de casación 2793/2019), en la que, en contra de lo que propugna el Sindicato apelante, se apunta justamente en la dirección señalada.

QUINTO.- Tal y como hemos expuesto previamente, la parte apelante igualmente sostiene que en la resolución judicial apelada se concluía erróneamente que, al amparo de la Disposición Adicional 144ª de la Ley 6/2018, la Administración podía fijar una jornada especial para los funcionarios del cuerpo de bomberos que superase el cómputo anual de la jornada general o de la jornada a turnos, pues ni dicha disposición permite ampliar dicha jornada (solo reducirla), ni esta ampliación sería posible sin modificar la jornada a turnos de estos funcionarios a jornada de especial dedicación, lo que precisaría de un proceso de negociación colectiva previa y una modificación de la relación de puestos de trabajo que no ha tenido lugar (debiendo, por otra parte, aplicarse las compensaciones obligadas por la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la Directiva 2003/88/CE); extremos todos ello que deduce de lo que -a su juicio- se refleja en las Sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 1 de julio y 19 de noviembre de 2019 y 17 de junio de 2021 (que cita en su apoyo).



No compartimos este razonamiento, pues entendemos que la parte apelante extrae unas conclusiones erróneas de lo resuelto en las Sentencias que invoca. Y para ello es necesario, previamente, exponer someramente su contenido. Las Sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo que se citan (las dictadas, respectivamente, en los recursos de casación 1476/2017, 4242/2017, 1810/2018 y 5276/2018 por la Sección Cuarta de la Sala Tercera) resuelven sendos recursos de casación formulados respecto de otras tantas Sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en las que, o bien se estimaron -las dos primeras- o bien se desestimaron -las dos últimas- los recursos de apelación formulados ante otras dictadas por varios Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, bien estimatorias o desestimatorias de recursos formulados frente a varios acuerdos la Junta General del Consorcio de Emergencias de Gran Canaria, que aprobaban las condiciones de trabajo del personal funcionario del citado Consorcio vigentes en diferentes periodos temporales (los comprendidos entre 2011 a 2013, 2014 a 2017). De la lectura de los antecedentes fácticos reflejados en aquellas, constatamos que la situación examinada en las mismas respondía a los siguientes: **a)** que en el artículo cuarto del Acuerdo de Condiciones Generales de Trabajo del Personal Funcionario del Consorcio de Emergencias de Gran Canaria para los años 2011-2013 se estableció una jornada anual para los funcionarios del mismo con las categorías de bombero y cabo bombero que ascendía a 1368 horas/año (una vez efectuada la compensación por vacaciones, por festivos, por asuntos particulares y por relevos de las guardias y reducción de jornada) distribuidas en 57 guardias anuales de 24 horas; **b)** que el día 1 de julio de 2012 entró en vigor la disposición adicional septuagésimo primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, que establecía cómo la jornada de trabajo del personal del Sector Público no podía ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, añadiendo que *“las jornadas especiales existentes o que se puedan establecer, experimentarán los cambios que fueran necesarios en su caso para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria. En todo caso, las modificaciones de jornada que se lleven a efecto como consecuencia del establecimiento de esta medida, no supondrán incremento retributivo alguno.”*; **c)** que para dar cumplimiento, a juicio del Consorcio, a lo establecido en dicha disposición, se aprobó unilateralmente por aquel adecuar la jornada de su personal, estableciendo un incremento de la jornada laboral para el personal sujeto a turnos, con las categorías de bombero y cabo bombero, que pasaba de las citadas 1.368 horas/año a 1.647 horas/año, modificando, a su vez, la consideración de la jornada a turnos a la de especial dedicación; y **d)** que el Consorcio estableció idéntico régimen de jornada para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de marzo de 2017.

Pues bien, las cuestiones de interés casacional a dilucidar en dichas Sentencias eran las siguientes: **a)** si, como consecuencia del contenido de la referida Disposición Adicional y la previsión relativa a la necesaria modificación de las jornadas especiales existentes, podía alterarse la calificación de la jornada de trabajo de los empleados públicos pasando a considerarse "de especial dedicación" (que puede estar sujeta a una jornada de 40 horas semanales), en lugar de "especial a turnos" (con una jornada máxima de 37.5 horas), que era la que estaba en tal caso determinada con anterioridad a la entrada en vigor de las



medidas de adaptación de la jornada a aquella disposición adicional; **b)** que, para el caso de ser así, si tal modificación de la jornada exigía o no un procedimiento de negociación colectiva específico o si, por el contrario, la actuación de la Administración no requería de procedimiento negociador alguno, al estar amparada en la pura aplicación de la tan citada disposición adicional; y **c)** que, para el caso de ser legalmente posible tal modificación, con o sin negociación colectiva, la ampliación de la duración de la jornada laboral más allá del límite fijado en dicha disposición adicional debía o no tener alguna repercusión en las retribuciones de los empleados públicos afectados -a pesar de disponerse expresamente en la misma que las modificaciones de jornada que se llevasen a cabo a consecuencia de su aplicación no supondrán incremento retributivo alguno-.

Pues bien, la contestación a dichas cuestiones por parte del Tribunal Supremo fue la siguiente: *“La respuesta a la primera de las cuestiones, en su correcto entendimiento, es que la necesaria aplicación de lo establecido en la disposición adicional 71 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 y, concretamente, a tenor de la previsión relativa a la necesaria modificación de las jornadas especiales existentes, no impone a las administraciones públicas la obligación de alterar la calificación de la jornada de trabajo de los empleados públicos afectados, pasando en este caso a considerarse “de especial dedicación” (que puede estar sujeta a una jornada de 40 horas semanales), en lugar de “especial a turnos” (con una jornada máxima de 37.5 horas), que era la que estaba determinada con anterioridad a la entrada en vigor de las medidas de adaptación de la jornada a aquella disposición adicional.*

La segunda de las cuestiones parece quedar ya sin el sentido que se buscaba pues la respuesta a la primera ha sido negativa. No obstante, dado que se llevó a cabo una modificación de la jornada de trabajo sin que viniese impuesta por la norma legal de obligado cumplimiento, si hay que decir que la actuación llevada a cabo por la Administración competente requería de procedimiento negociador.

La tercera, partiendo de que la actuación realizada no venía legalmente impuesta y exigía negociación, solo puede ser respondida diciendo que la norma legal no impedía en esos casos un incremento retributivo, cuestión que debe quedar diferida al necesario proceso negociador.

Todo ello determinará la estimación de recurso de casación porque la sentencia de apelación admitió la posibilidad de cambio de tipo y duración de jornada cuando la previsión de la disposición adicional 71ª de la LPGE 2012 no lo imponía y sin respetar las reglas legales de someterlo previamente a negociación colectiva (...).”

SEXTO.- Pues bien, la situación fáctica del supuesto sometido a nuestra revisión es bien diferente. Ni la fijación de jornada para los funcionarios bomberos se lleva a cabo unilateralmente por la Administración en directa aplicación de una disposición legal, ni la



establecida supone una ampliación de aquella que venían desarrollando los mismos funcionarios con anterioridad a la aprobación del acuerdo objeto de recurso contencioso-administrativo. Por el contrario, el Acuerdo vino precedido de un proceso de negociación colectiva, siendo que la jornada anual fijada para los bomberos supone, de hecho una reducción de la previamente fijada en el Acuerdo de funcionarios anteriormente vigente (el de 2011, sucesivamente prorrogado y modificado), conforme al cual la jornada se fijaba en 1822 horas/año distribuidas en 74 turnos de 24 horas y 18 minutos más 24 horas de formación. Es más, tampoco se produce una modificación en la modalidad de jornada, pues en el acuerdo anteriormente vigente se consideraba a la misma “jornada a turno cerrado” en el epígrafe c) de su artículo décimo (correspondiente con aquella en la que “*el trabajo debe realizarse en jornada continuada; siendopreciso cubrir las 24 horas del día*”), lo que vuelve a ocurrir en el nuevo acuerdo aprobado (en idéntico precepto y epígrafe). Es más, también se contemplaba en el acuerdo previo (apartado quinto del artículo décimo) que, atendiendo a las características especiales de los servicios del “*Real Cuerpo de Bomberos, los funcionarios y funcionarias adscritos/as a los mismos realizarán una jornada superior en cómputo anual a la normal antes señalada en la forma que se especifica en el Anexo I*”; redacción que se mantiene incólume en el Acuerdo objeto de recurso, aprobado una década después. Lo que sucede, en cambio, y tal y como hemos expuesto anteriormente, es que la jornada fijada en el artículo segundo del Anexo primero ha experimentado una reducción (de las 1847 horas distribuidas en 76 turnos, minoradas hasta las 1822 horas en la prórroga de 2016 -en 74 turnos-, se pasa a 1.749,3 horas distribuidas en 71 turnos en 2021, quedando fijadas a partir de 2023 en 1.676,4 horas en 68 turnos).

En definitiva, ni el Ayuntamiento ha modificado unilateralmente la jornada anual (sino tras un proceso de negociación colectiva), ni ha alterado la calificación de la jornada de trabajo de los empleados públicos afectados (que la siguen prestando en la misma modalidad horaria), ni ha aumentado el número de horas anuales (la ha disminuido), ni ha modificado a la baja las retribuciones o dejado de valorar las circunstancias especiales de la jornada fijada (pues las retribuciones complementarias fijadas son ostensiblemente superiores a otros funcionarios del mismo o incluso superior grupo y nivel). En definitiva, ni concurren los requisitos que habilitarían la aplicación de la doctrina invocada, ni la misma afirma lo que pretende la parte (por el contrario, expresamente admite que mediante un proceso negociador pueda fijarse una jornada superior a la generalmente fijada).

Por el contrario, esta Sala considera acertada la conclusión alcanzada en la Sentencia recurrida. Y ello por cuanto la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (que regula la jornada de trabajo en el Sector Público) admite expresamente al fijar la jornada de trabajo general (en la de un promedio semanal de treinta y siete horas y media) que existan “jornadas especiales”; añadiendo su apartado segundo tanto que cada Administración Pública puede, previa negociación colectiva, establecer “*otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito*



sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas”, como que la regulación estatal de jornada y horario tiene un carácter meramente supletorio para las Entidades Locales cuando estas aprueben una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva. En definitiva, tampoco este argumento impugnatorio puede prosperar; decayendo, por las mismas razones, la existencia de una supuesta discriminación de los funcionarios del Real Cuerpo de Bomberos respecto del resto de los funcionarios municipales, por trabajar mayor número de horas (precisamente por el hecho de haberse aprobado una jornada especial para los primeros, atendiendo a las particularidades de su función, tarea y ámbito sectorial).

SÉPTIMO.- Tampoco va a prosperar, ya se anuncia, la causa impugnatoria relativa a la supuesta inexistencia de “una negociación efectiva, real y de buena fe”, al haber tenido lugar la misma (se afirma) “con un solo Sindicato y en un despacho”, fuera de la Mesa General de Negociación.

Y es que del contenido del expediente (fundamentalmente, los folios 1 a 3 y 43 a 36) y la documental aportada por la Administración apelada se infiere que, lejos de lo que se afirma en el recurso, el Acuerdo aprobado fue previamente negociado con las distintas organizaciones sindicales; que formularon sus propuestas tras mantenerse numerosas reuniones con aquellas, siendo algunas de ellas acogidas en el texto final. De hecho, consta cómo en las reuniones de la mesa negociadora de 23 de octubre de 2020 y 4 de noviembre de 2021 asistieron a las mismas representantes del Sindicato recurrente (en concreto, los ██████████ y ██████████). Y si bien es cierto que esta asistencia no se verificó a la reunión de la mesa de 2 de diciembre de 2021 (según se deduce de la lectura de la relación de asistentes que consta al folio 43), *no lo es menos que, a la vista del informe confeccionado el 16 de marzo de 2023 por el ██████████ (Jefe del Departamento de Coordinación de Recurso Humanos del Organismo Autónomo de Gestión Tributaria), aportado por la Administración en el acto de la vista y ratificado por su autor en el desarrollo de la misma, tal ausencia obedeció a que la organización sindical recurrente decidió finalmente no firmar el acuerdo aprobado tras conocer su contenido. Es más, en dicho informe se pone de manifiesto la existencia de hasta cuatro reuniones entre los representantes municipales y el Sindicato apelante (celebradas los días 8 de junio, 19 de julio y 11 y 28 de octubre de 2021), cifra similar a la mantenida, por ejemplo, con el Sindicato “Unión de Policía Local y Bomberos”, que cuenta con el mismo número de representantes en la Junta de Personal.*

De todo lo anterior deducimos, como correctamente concluyó el Juzgado a quo, que se desarrolló un verdadero procedimiento de negociación. Y es que, como señala, por ejemplo, la Sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2022 (recurso ordinario 433/2021), con cita de otras previas, la negociación colectiva exige la existencia de un *"real y efectivo contraste de las posiciones de cada una de diferentes partes, que sostienen planteamientos dispares, en defensa de sus respectivos intereses, sobre lo que es objeto*



de negociación"; extremo que requiere necesariamente que los interlocutores en la misma "hayan recibido adecuadamente toda la información necesaria y relevante para poder formar su posición y defender los intereses que representa". En definitiva, como señalaron las previas Sentencias de la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de Sentencias de 23 de abril de 2014 y 27 de octubre de 2014 (dictadas en los recursos de casación 1252/2013 y 3452/2013) "para que exista una válida negociación resulta inexcusable que haya tenido lugar una efectiva confrontación de las proposiciones contrapuestas, sobre la materia que haya de ser objeto de negociación, que cada uno de los interlocutores quiera libremente hacer valer en defensa de sus intereses; y esto, a su vez, exige que dichos interlocutores hayan recibido, en las condiciones debidas, los elementos de información que les resultan indispensables para formular sus proposiciones". Es justamente por ello que, como previamente ha señalado esta Sala (a.e. en las Sentencias dictadas por la sección Funcional Segunda el 29 de junio de 2018 – rollo de apelación 516/2016- y 29 de marzo de 2019 -rollo de apelación 1806/2018-) "la negociación colectiva supone la necesidad de que exista un debate sobre las distintas propuestas, no pudiendo ser sustituido por una remisión del proyecto a fin de que las partes manifiesten su conformidad o disconformidad".

Justamente es esto lo que sucedió con carácter previo a la aprobación del Acuerdo, constándose la existencia de tal debate, confrontación o contraste de las posiciones de la Administración y de los Sindicatos respecto de las materias a negociar, previo intercambio de la información necesaria. Y tanto es así que, según consta al folio 44 del expediente, el Acuerdo finalmente aprobado fue sometido a la votación de la mesa negociadora, siendo unánime el voto favorable de todos los asistentes, entre los que se encontraban representantes de hasta cinco diferentes Sindicatos que, en conjunto, tienen 21 representantes de los 25 componentes de la Junta de Personal del Ayuntamiento apelado, lo que supone un porcentaje muy amplio de la misma (más de un 80%). No existe base objetiva, por tanto, para afirmar que el proceso negociador resultó inexistente y que se llevó a cabo tan solo con un Sindicato.

OCTAVO.- Finalmente, refiere la parte apelante que el Juzgado a quo admitió indebidamente (y valoró posteriormente en Sentencia) informes emitidos con posterioridad la formación del expediente administrativo, lo que resulta, a su juicio, incorrecto. Y para sustentar tal alegato, invocaba la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2013, dictada en el recurso de casación 6429/2011.

Tampoco prospera esta argumento. La Sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2013 (dictada en el recurso de casación 6429/2011) aborda el estudio de un supuesto en el que la motivación del acto administrativo se pretendió residenciar en un informe emitido por la inspección educativa en fecha posterior a la del propio acto que supuestamente sustentaba (lo que, lógicamente, resultaba inviable). Y no es esto lo que ocurría en el



presente procedimiento. Por el contrario, tanto el informe emitido el 16 de marzo de 2023 por el [REDACTED] (Jefe del Departamento de Coordinación de Recurso Humanos del Organismo Autónomo de Gestión Tributaria) como el confeccionado el 17 de marzo de 2023 por la [REDACTED] (Jefa de Servicio de Gestión Económica del Área de recursos humanos y calidad municipal) no sirven de motivación al Acuerdo previamente aprobado, sino que se emiten para desvirtuar ciertas afirmaciones contenidas en la extensa demanda en su día presentada. Dichos informes no debían constar en el expediente administrativo (pues, conforme a lo dispuesto en el artículo 70 de la **Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas**, el mismo tan solo debe estar conformado por el “conjunto ordenado de documentos y actuaciones que sirven de antecedente y fundamento a la resolución administrativa”), siendo procedente su aportación junto con la contestación de la demanda, conforme a lo dispuesto en el artículo 56.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y de acuerdo con las reglas del onus probandi. Toda vez que dicha contestación se formula oralmente en el procedimiento abreviado (de acuerdo con lo dispuesto 78.7 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), resultaba procedente su admisión y valoración por el Juzgado a quo, que acertadamente así lo acordó.

Consecuentemente, procede la íntegra desestimación del recurso de apelación entablado.

NOVENO.- La confirmación de la resolución recurrida, trae aparejada la imposición de costas al apelante por imperativo del artículo 139.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, hasta el límite de 1.000 euros que se fija en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 139.4 de dicha Ley Reguladora.

Vistos los artículos citados y demás de aplicación.

FALLAMOS

Desestimar el recurso de apelación interpuesto por el Procurador de los Tribunales Sr. Peñalver Garcerán, en representación del SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS, confirmando la Sentencia recurrida de fecha 13 de julio de 2023, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 8 de Málaga en el procedimiento abreviado 6/2022.

Todo ello con expresa imposición de costas a la parte apelante, hasta el límite de 1.000 euros.

Líbrese testimonio de esta Sentencia para su unión al rollo de apelación.





Contra esa Sentencia cabe recurso de casación a preparar por escrito ante esta Sala en el plazo de treinta días a contar desde su notificación en los términos previstos en el artículo 89.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Firme que sea remítase testimonio de la presente resolución al Juzgado de lo Contencioso Administrativo de procedencia para su ejecución.

Así por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada fue la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Ponente que la ha dictado, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha, ante mí, la Sra. Letrada de la Administración de Justicia. Doy fe.-



