



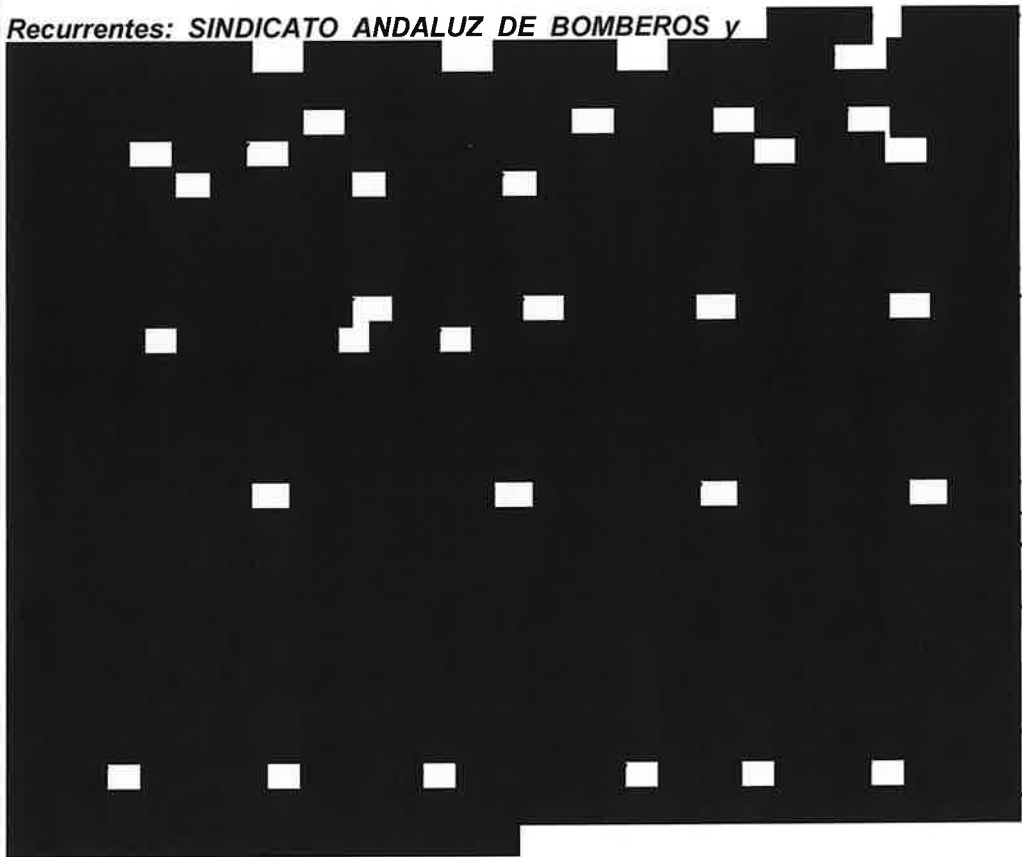
**Tribunal de Instancia de Málaga**

**Sección de lo Contencioso-Administrativo  
Plaza judicial n.º 3**

Procedimiento abreviado nº 125/2025

**Magistrado: Óscar Pérez Corrales**

**Recurrentes: SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS y**



**Letrado y procurador: Luis Miguel López Gómez y José Carlos Peñalver Galcerán**



***Demandado: Ayuntamiento de Málaga, asistido y representado por M.<sup>a</sup> Luísa Pernía Pallarés, letrada municipal***

***Codemandado 1: Sindicato UGT-SERVICIOS PÚBLICOS MÁLAGA  
Letrada y representante: M.<sup>a</sup> Isabel Contreras Suárez***

***Codemandado 2: Sindicato UPLB Málaga (sindicato profesional de policías locales y bomberos)***

## **SENTENCIA N.º 83/26**

En Málaga, a 24 de marzo de 2026.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

1. Mediante escrito presentado el día 2-5-2025 se interpuso recurso c-a frente al acuerdo de 27-2-2025 adoptado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Málaga aprobando el acuerdo de funcionarios para los ejercicios 2024/2027 (en el punto concreto relativo a la jornada de trabajo de los bomberos).

Tras subsanar defectos procedimentales, se dictó decreto de admisión a trámite el día 17-6-2025, señalándose para la celebración del juicio el día 4-3-2026. Suspendido por no haberse recibido la ampliación del expediente, se señaló de nueva para el día 18-3-2026.

Se personaron como codemandados los ya nominados sindicatos.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **1. Objeto de recurso -a y pretensiones que articulan los recurrentes**

Es objeto de recurso c-a el acuerdo de 27-2-2025 adoptado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Málaga aprobando el acuerdo de funcionarios para los ejercicios 2024/2027 (en el punto concreto relativo a la jornada de trabajo de los bomberos).

La forma en que se redacta el suplico en el escrito de demanda obliga a hacer diversas precisiones. Así, ejercita como principal una acción de anulación del convenio (dice "nulidad" y subsidiaria "anulabilidad y revocación") sin especificar si ello se refiere a o no a una concreta parte de su articulado, y "subsidiariamente" que se dejen sin efecto tanto el artículo 10.5 del convenio como el 2 de su Anexo I (referidos ambos a la jornada de los funcionarios adscritos al Cuerpo de



Bomberos), conforme al apartado 4 de la Disposición Adicional de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. A continuación, reclaman los recurrentes el reconocimiento del derecho a que los bomberos del Ayuntamiento de Málaga tengan la misma jornada laboral que el resto de los funcionarios de la corporación. También reclama que se reconozca a los mismos funcionarios la "consideración de trabajadores nocturnos y su derecho a negociar las compensaciones legalmente establecidas en tiempo de descanso.

Pues bien, tan extenso suplico, si consideramos que la pretensión principal que ha de existir (conforme al artículo 31.1 de la ley jurisdiccional) es la de invalidez del acto (con independencia de las razones jurídicas de ella, que no han de incorporarse al suplico), resultará que lo ejercitado por los recurrentes es una pretensión de plena jurisdicción (artículo 31.2), pues a la declaración de invalidez del acto recurrido (parcial y circunscrita a los artículos 10.5 del convenio y 2 de su Anexo I), añaden la de reconocimiento de su derecho a que se reconozca a los funcionarios adscritos al servicio de bomberos la misma jornada laboral que al resto de los funcionarios del Ayuntamiento de Málaga.

## **2. La esencia de los hechos litigiosos y los motivos de impugnación articulados en el escrito de demanda**

Los recurrentes pretenden la nulidad de los artículos 10.5 y del 2 del Anexo I del acuerdo de funcionarios para los ejercicios 2002-2027. El art. 10.5 dispone lo siguiente:

*En atención a las características esenciales del Servicio del Real Cuerpo de Bomberos, los funcionarios adscritos/as al mismo realizarán una jornada especial superior en cómputo anual a la normal antes señalada en la forma que se especifica en el anexo I del presente acuerdo.*

La jornada normal "antes señalada" es la que expresa el apartado 3:

**La jornada laboral común obligatoria se fija en 1.584 horas (1.591 horas en año bisiesto) en cómputo anual, una vez descontados los días de permisos, fiestas y vacaciones, sin perjuicio de las jornadas especiales.**

El artículo 2 del anexo I (destaco ahora el apartado 1), dispone:

*Artículo 2. Bomberos*

*1. Jornadas: En el RC de Bomberos el cómputo anual horario aplicable será el que detalla a continuación:*

**En el año 2024, la jornada aplicable es de 1.701 horas (en turnos de 24 horas 18 minutos: 69 jornadas + 24 horas de formación); a partir de 2025 la jornada aplicable es de 1.676 horas (en turnos de 24 horas 18 minutos: 68 jornadas + 24 horas de formación). Esta deberá acometerse según se vayan ejecutando las ofertas de empleo público y se garanticen los mínimos operativos acorde con la seguridad, incluyendo si cabe, una adaptación de los servicios mínimos operativos, y siempre previo informe de los**



*responsables del Servicio. En todos los casos, ya descontadas vacaciones y permisos por asuntos particulares, quedando sin descontar el tiempo generado de permiso retribuido por vacaciones fuera de periodo estival, por tolerancias, por trabajar los días 24 y 31 de diciembre y por antigüedad.*

Perfilada así la discrepancia (más horas de jornada anual para los bomberos respecto de la jornada laboral común), la extensión del escrito de demanda (87 páginas que enumeran 200 párrafos) obliga, también por razones de claridad, a precisar cuáles son los motivos de impugnación, que pueden sistematizarse en siete (siguiendo el orden expositivo del escrito de demanda):

(i) Alegación de tener el acto un contenido imposible: nulidad de pleno derecho del art. 47.1 c) de la Ley de Procedimiento Administrativo (pág. 32 de la demanda).

(ii) Nulidad de pleno derecho por vulneración del derecho fundamental a la salud y a la prevención de riesgos en el trabajo, con infracción del art. 14 l) del Estatuto Básico del Empleado Público (pág. 34).

(iii) Nulidad de pleno derecho por vulneración de los principios de igualdad, indemnidad y libertad sindical de los artículos 14, 15, 24 y 28 de la Constitución (pág. 41).

(iv) Vulneración del art. 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y 40.2 de la Constitución (pág. 46).

(v) Nulidad por falta de negociación: infracción de los artículos 33.1 y 37 EBEP y 28 CE (pág. 51).

(vi) Nulidad por haberse impuesto la jornada de trabajo sin haber acudido a los medios de resolución extrajudicial de conflictos con infracción de los artículos 38 y 45 EBEP (pág. 56)

(vii) Nulidad por infracción de la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (arts. 7, 17.2 y 18).

**3. El precedente judicial citado por los demandados: STSJ Andalucía, Sala C-A, sede Málaga, Secc. 3ª, de 19-2-2024 (n.º 545/2024; recurso 1.090/2024; ECLI:ES:TSJAND:2024:5097), desestimatoria de la de n.º 114/2023, de 13 de julio, dictada en el recurso 6/2022 del entonces Juzgado de igual clase nº1 8 de esta ciudad. Por providencia de 9-7-2025 dictada por la Secc. 1ª del Tribunal Supremo en el recurso de casación n.º 6.865/2025, se inadmitió la casación (documental aportada por el Ayuntamiento de Málaga)**

El acto administrativo recurrido en la meritada sentencia era el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local del 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. La



sentencia de instancia, desestimatoria, fue recurrida por el mismo sindicato que ahora recurre el acuerdo 2024-2027. Los acuerdos, como advierte la contestación, contenían la misma regulación en lo relativo a la jornada de trabajo de los bomberos.

Reproducción de la literalidad de la sentencia dictada por la Sala sobre las cuestiones que se planteaban, que sistematizo de la forma siguiente:

(i) Razones de la sentencia dictada por la Sala frente a la alegación del sindicato recurrente referida a la circunstancia de que el acuerdo, al ser una disposición general, debió ser aprobado por el Pleno, que no por la Junta de Gobierno. Dice el fundamento de derecho cuarto de la sentencia:

*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.*

(ii) Sobre la Disposición Adicional 144ª de la Ley 6/2018, la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la Directiva 2003/88/CE (la sentencia de instancia había desestimado las infracciones denunciadas)

En el fundamento de derecho quinto la Sala rechaza la aplicación al supuesto de las sentencia de referencia dictadas por el Tribunal Supremo alegadas por el sindicato recurrente. En el fundamento de derecho sexto desciende al caso concreto planteado.



*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 un 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; siendo preciso 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).

**(iii) Sobre la negociación colectiva: fundamento de derecho séptimo**

*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, ██████████). 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 ██████████ (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.*

#### **4. La decisión sobre el fondo atendiendo al precedente pronunciamiento jurisdiccional y algunas modulaciones al caso concreto**

Los precedentes judiciales citados, aun cuando no se trata de un supuesto de cosa juzgada atendiendo a que el acto administrativo impugnado es distinto (aunque de igual contenido), permiten, asumiendo a sus razones jurídicas (tanto de la sentencia de instancia que desestima como de la apelación que desestima igualmente el recurso y hace suyas las razones de la de la instancia), que comparto, y a la necesidad de mantener la unidad de criterio en el ámbito territorial jurisdiccional, permiten anticipar una decisión desestimatoria del recurso interpuesto.

No obstante lo anterior, sí resultan necesarias algunas reflexiones adicionales. Así, por lo que respecta al alegato de ser el recurrido un acto imposible por cuanto que 1.584 horas/año (jornada anual del resto de funcionarios) no puede hacerse equivaler a 1.701 h/año para los bomberos atendiendo a la jornada semanal prevista en el convenio, no integra ello un supuesto de "acto imposible" de los previstos en el art. 47.1 c) LPA. La imposibilidad a que se refiere este precepto, según constante jurisprudencia, es la material (no la jurídica, que equivaldría prácticamente a la ilegalidad del acto que suele comportar anulabilidad), que debe ser, además, originaria, pues una imposibilidad sobrevenida comportaría la simple ineficacia del acto. Partiendo de ello, el ámbito habitual de esta causa de nulidad es el de aquellos actos que resultan inadecuados, en forma total y originaria, a la realidad física sobre la que recaen. Es claro que este no es el caso. Ahora bien, también se han considerado de contenido imposible los actos que encierran una contradicción interna en sus términos (imposibilidad lógica) por oponerse a leyes físicas inexorables o a lo que racionalmente se considera insuperable, equiparándose, en algunos casos, la indeterminación, ambigüedad o ininteligibilidad del contenido del acto con la imposibilidad de éste.

Pues bien, en el caso, si equiparáramos la imposibilidad "física" a la "matemática" (en ello incide el informe pericial aportado por los recurrentes y emitido por un



ingeniero de caminos), tampoco resultaría concurrir aquella clase de imposibilidad, pues es evidente que 1.484 h/año (como suma de la jornada semanal) no puede equivaler a 1.701 h/año prevista para los bombero, pues la razón de ser de esta última jornada de trabajo se residencia en el apartado 2 de la D.A. 144ª de la Ley 6/2018 cuando establece, frente a la previsión del apartado 1 (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), que *.../... 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 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.* A ello, y al adecuado encaje de la jornada prevista para los bomberos en el apartado 2 de la meritada D.A. 144ª se refiere la sentencia de la Sala (fto. Dcho. 6º) afirmando *.../... 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).* Por tanto, ni hay contravención a la ley D.A. 144ª ni es de aplicación, como pretenden los recurrentes, el apartado 4 cuando dispone que *.../... Quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición.* En definitiva, no cabe hablar de ninguna “imposibilidad lógica” en el acto recurrido ni de contravención de la D.A. 144ª.

Refieren también los recurrentes la infracción que supone no haber acudido a los medios de solución extrajudicial de conflictos colectivos a que se refiere el art. 45 EBEP. En las páginas 26-27 del escrito de demanda se refiere a una solicitud formulada el día 2-10-2024 instando la mediación del SERCLA (Sistema Extrajudicial de Conflictos laborales en Andalucía). Pues bien, aun cuando se admitiera a afectos dialécticos que se solicitó tal mediación (parece que no se presentó la solicitud ante el SERCLA sino ante el Ayuntamiento), tengamos en cuenta que las propuestas del mediador no son vinculantes para las partes y que, en todo caso, aun cuando hubiera existido una infracción del ordenamiento, al tratarse de un eventual vicio de anulabilidad, deberían los recurrentes haber alegado y probado qué clase de concreta indefensión se les ha causado (así lo impone el art. 48 LPA), cuestión sobre la que nada dicen. En todo caso, y así consta en el informe aportado como doc. 4 con la contestación emitido por la responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Málaga, se advierte que ninguna de las secciones sindicales apoyó la propuesta de mediación ni consta que ninguna de ellas, ni el sindicato recurrente, presentara solicitud alguna ante el órgano de mediación (página 12 del informe).

Refieren también los recurrentes de forma reiterada (incluso suplican un pronunciamiento declarativo en esta sentencia, pronunciamiento que no cabe hacer en esta jurisdicción) la necesaria consideración de tener la condición de



“trabajadores nocturnos” en los términos de la Directiva 2003/88/CE al realizar parte de su jornada de 24 h (que va seguida de 4 días de descanso) abarcando parte del horario nocturno a que se refiere su art. 2. Pues bien, aun cuando se considerarían trabajadores nocturnos por realizar parte de la jornada de 24 h en horario nocturno, el art. 17.3 c) iii de la Directiva prevé excepciones para los bomberos al régimen previsto en los artículos 3 (descanso diario), 4 (pausas), 5 (descanso semanal), 8 (duración del trabajo nocturno) y 16 (periodos de referencia), debiendo estarse, en tal caso, a las previsiones del apartado 2 referido al descanso compensatorio y a su articulación mediante convenios. Como advirtió la letrada municipal con claridad en su contestación (y con independencia del complemento específico que reciben los bomberos y que se va incrementando cada año en cuantía muy superior incluso a la que perciben funcionarios del subgrupo A1), el calendario laboral de los bomberos desde el año 2016 hasta el año 2026 muestra con claridad una disminución paulatina de la jornada de trabajo anual (desde las 1.891,3 h/año del año 2016 hasta la 1.676,4 h/año del año 2026, o lo que es lo mismo, desde 77 guardias en el año 2016 hasta 68 en el 2026). Además, se fija un descanso de 4 días tras la jornada de 24 h. Esta situación muestra con claridad que en los sucesivos convenios se ha ido realizando esa compensación (además de la evidente económica). Lo que no parece que sea atendible, y esa parece ser la tesis de los recurrentes, es que pretendan articular una compensación adicional partiendo de la jornada fijada en el convenio (por ejemplo, 68 guardias en el año 2026 con 4 días de descanso tras cada guardia), de forma tal que cada una de las 68 guardias dé lugar a mayor periodo de descanso (circunstancia, por lo demás, que implicaría reducir, necesariamente, el número de jornadas si hubiera de aumentarse el número de días de descanso). Buenas y poderosas razones habrían de ofrecerse para considerar que no hacerlo así supondría una grave afectación de la salud y seguridad de los trabajadores por no ser suficiente un periodo de 4 días de descanso tras una jornada de 24 h. Nada de ello ha resultado probado.

Finalmente y en relación con la negociación, las numerosas reuniones mantenidas con los representantes de los trabajadores (expresadas en la contestación y con sustento en el informe emitido por la responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Málaga, aportado como documento n.º 4), muestra con claridad el extenso, laborioso y sistemático proceso negociador y el debate que causó la jornada de trabajo reclamada por el sindicato recurrente para los bomberos (f. 13 y 14 del informe).

En definitiva, por las razones expuestas (asunción de las razones ofrecidas en los precedentes judiciales y las específicas de este último fundamento de derecho), procede desestimar el recurso c-a interpuesto.

Sobre las costas, y no haciendo pronunciamiento especial respecto de las sufridas por los codemandados (sin minusvalorar en modo alguno sus aportaciones al debate, pero consignando que ninguna pretensión se ejercitó frente a ellos), se condena a los demandados a la imposición de las sufridas por el Ayuntamiento de Málaga, considerándose adecuado, dado el número elevado de recurrentes, limitarlas a la cantidad máxima, para cada uno de los recurrentes, de 50 € por todos





los conceptos.

## **FALLO**

DESESTIMO el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el SINDICATO ANDALUZ DE BOMBEROS y otros, frente al acuerdo de 27-2-2025 adoptado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Málaga aprobando el acuerdo de funcionarios para los ejercicios 2024/2027 (en el punto concreto relativo a la jornada de trabajo de los bomberos).

Las costas de la instancia sufridas por el Ayuntamiento de Málaga, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las sufridas por los codemandados, se imponen a los recurrentes, limitándolas a la cantidad máxima, para cada uno de ellos, de 50 € por todos los conceptos.

***Instrucción de recursos: cabe interponer recurso de apelación en el plazo de quince días en esta Sección y Plaza Judicial n.º 3 para ante la Sala TSJ Andalucía***

*Así lo acuerda y firma Óscar Pérez Corrales, magistrado, lo que certifico como letrada de la Administración de Justicia*



