



Ajuntament de Girona	Registre d'entrada
Núm : 2024100604	
Dia i hora : 17/10/2024	13:10
Registre : O_INTERN	mrr
Àrea de destí : SERVEIS JURÍDICS DE	RÈGIM INTERIOR

Juzgado Contencioso Administrativo n. 3 de Girona (UPSD Cont. Adm. n.3)

Plaza Josep Maria Lidón Corbí, 1 - Girona - C.P.: 17071

TEL.: 972942539

FAX: 972942377

EMAIL: upsd.contencios3.girona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 1707945320238010713

Procedimiento abreviado 378/2023 -D

Materia: Cuestiones de personal (Proc. Abreviado)

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: 3912000000037823

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado Contencioso Administrativo n. 3 de Girona (UPSD Cont. Adm. n.3)

Concepto: 3912000000037823

Parte recurrente/Solicitante/Ejecutante: [REDACTED]

Procuradora:

Abogado/a: Eduard Caula Paretas

Parte demandada/Ejecutado: AYUNTAMIENTO DE GIRONA

Procurador/a:

Abogado/a: [REDACTED] (Asesoría jurídica Ayuntamiento de Girona)

SENTENCIA Nº 176/2024

Girona, 11 de octubre de 2024

Vistos por D. Fermín Otamendi Zozaya, magistrado titular del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Girona y su provincia, los presentes autos de **PROCEDIMIENTO ABREVIADO Nº 378/23-D**, seguidos ante este Juzgado y en los que han sido partes, como recurrentes, [REDACTED] y como recurrido, el **AYUNTAMIENTO DE GIRONA**, representadas y defendidas por los profesionales indicados más arriba.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Turnada a este Juzgado de lo Contencioso-Administrativo el recurso/demanda a que dado origen al presente procedimiento, se han tramitado las presentes actuaciones en la forma legalmente prevista, tras lo cual quedaron los autos conclusos para sentencia.

SEGUNDO.- La cuantía del presente procedimiento es indeterminada, conforme a lo dispuesto en los artículos 40 y 41 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.





FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Constituye el objeto del presente recurso contencioso-administrativo la pretensión del recurrente de que se declare la nulidad del decreto del alcalde del Ayuntamiento de Girona de fecha 25 de octubre de 2023 que acuerda:

"PRIMERO.- Ordenar al jefe de la Policía Local que se adopten las medidas necesarias que comporten la realización de servicios extraordinarios con la finalidad de poder dar cobertura a una dotación policial óptima que permita realizar las funciones encomendadas legalmente y necesarias para poder garantizar la seguridad ciudadana durante la celebración de las Fiestas de San Nicolás así como de los actos de carácter singular hasta finales de año, por la situación de excepcionalidad y emergencia de conformidad con el artículo 27 de la Ley 16/1991, de 10 de julio, de las Policías Locales y el informe jurídico 2023/36.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al intendente jefe de la Policía Local

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la concejala de Convivencia y Seguridad."

Aunque la extensión, pluralidad y, en muchas ocasiones, redundancia de motivos de impugnación que contiene la demanda, junto con una clara tendencia a mezclar dentro de cada motivo otros submotivos, relacionados o no con el principal, lo que dificulta sobremanera la función de juzgar que debe realizar este magistrado, cabe decir que, en síntesis, fundamenta el recurrente sus pretensiones anulatorias en los siguientes motivos:

- Falta absoluta del debido procedimiento para el dictado de la resolución recurrida.
- Ausencia de pie de recurso.
- Ausencia de trámite de audiencia a los afectados.
- Vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical y a la negociación colectiva, con infracción de los artículos 28 y 35.1 de la Constitución y 15.b) y 37.1.m) 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 (EBEP)
- Infracción de diversas normas presupuestarias y reguladoras de las retribuciones de los funcionarios públicos, por cuanto la realización de las horas extraordinarias que derivan de la resolución impugnada implica superar los límites de gastos establecidos en la legislación presupuestaria y se articulan a través de un sistema que vulnera la prohibición legal de que las gratificaciones extraordinarias tenga un carácter periódico y fijo.
- Inexistencia de una situación de emergencia y excepcionalidad, pues la Administración demandada era conocedora de la situación de conflicto laboral en la Policía Local y la existencia de los eventos que se usan para justificar la imposición de un incremento de las horas de trabajo de los policías, con





vulneración de los derechos a la estabilidad laboral y el descanso, que sólo pueden ser afectados cuando concurren circunstancias imprevisibles, urgentes y excepcionales, lo que no ocurre con los eventos que se usan para justificar la resolución recurrida. Se vulnera, con ello, 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, en relación con el artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y el artículo 14.m EBEP.

- Infracción de los artículos 7, 8, 61, 60, 66 y 68 del Acord/Conveni de Condicions de Treball del Ajuntament de Girona.
- Infracción del artículo 103.1.D) del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (*"los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijos en su cuantía ni periódicas en el derecho de percibirlos. Las horas extraordinarias no podrán superar habitualmente el límite establecido por reglamento. Los servicios extraordinarios podrán compensarse económicamente o con horas libres de servicio"*) y del artículo 6.1 del Decreto 56/2012, de jornada y horarios del personal de la Generalitat, que desarrolla el anterior artículo (*"Con carácter general, no se autorizará la realización de servicios extraordinarios al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Decreto. Sólo excepcionalmente, por motivos extraordinarios y/o por causa de fuerza mayor que deben quedar debidamente acreditados en el expediente, los secretarios y secretarías generales de los departamentos correspondientes podrán autorizar la realización de servicios extraordinarios"*) y ello por cuanto el Ayuntamiento de Girona no ha acreditado en el expediente administrativo que concorra causa de ninguna urgencia y que no se haya podido prever, está utilizando horas extraordinarias para ejercer servicios ordinarios que sabía que tenía que realizar, como mínimo, desde la anterior celebración de las fiestas patronales, contrariando la norma que las permite sólo para situaciones de urgencia e imprevistos y no concurre ni causa mayor ni ninguna urgencia imprevista que pudiera amparar la medida adoptada, puesto que, además, la seguridad pública puede garantizarse con la intervención de los Mossos d'Esquadra, que no se indica en el acuerdo se haya acudido a ellos a tales efectos ni se ha convocado la Junta Local de Seguridad para coordinar los servicios y detectar las necesidades reales ni se ha hecho uso de los servicios de Protección Civil.
- Por infracción de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales art. 14 y 15 y el Derecho a la Conciliación laboral, derivada del hecho de que si se aumenta la jornada laboral de los funcionarios por encima del límite establecido para el cómputo anual se reduce sus tiempos de descanso y además, en ciertos casos, conlleva que los agentes tengan que trabajar en turnos seguidos.





- Por infracción del artículo 2 de la Carta Social Europea en relación a los tiempos de disponibilidad

Por su parte, la Administración demandada se opone a las pretensiones de la actora y solicita que se desestime la demanda con imposición de costas a la recurrente. Destaca la posibilidad de ordenar la prestación de servicios en el marco de la autoorganización; que la Jurisprudencia ha determinado que las cuestiones de organización del servicio policial, así como la modificación de los cuadrantes no es susceptible de negociación por su carácter excepcional y no tener afectación en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; y que se justifica la excepcionalidad por considerar comprometida la seguridad pública, tal como se indica en los informes de la Regidora delegada de Convivència i Seguretat Ciutadana y del intendente en jefe de la Policía Municipal. Aportó en el acto de la vista los siguientes documentos: 1.- Informe del subinspector jefe de la Unitat de Planificació relativo a "El detalle de efectivos destinados, en servicios extraordinarios, para la cobertura del servicio por Ferias de Girona y del procedimiento de asignación de estos efectivos para las ediciones de los años 2019, 2020 y 2021"; 2.- Expediente nº 2023043957 relativo a la aprobación de la productividad especial para el cuerpo de la policía municipal de Girona para acontecimientos singulares, en el que, además de exponer la correcta tramitación del complemento de productividad evidencia la voluntad negociadora y la voluntad de proceder a la movilización forzosa de efectivos de la Policía Municipal como recurso extraordinario; y, a título ilustrativo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 23 de septiembre de 1998, nº de resolución 1021/1998, nº de recurso 1105/1995, la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de septiembre de 2009, nº de recurso 5683/2005; y la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 27 de abril de 2015, nº de resolución 256/2015, nº de recurso 51/2012.

SEGUNDO.- Lo primero que ha de indicarse es que el demandante, agente de la policía local de Girona, nada dice en su demanda en relación a qué consecuencias ha provocado en él la resolución impugnada, es decir, si como consecuencia de dicha resolución o acuerdo ha sido requerido para realizar horas extraordinarias. No obstante, en la medida en que, como funcionario del cuerpo, puede verse afectado por dicho acuerdo, u otros similares que en el futuro pudieran dictarse, no cabe negar que tenga un interés legítimo para pretender la anulación de dicha resolución, sin que, por otra parte, la demandada haya alegado la causa de inadmisibilidad de falta de legitimación del recurrente.

Ahora bien, que deba reconocérsele dicho interés legítimo no excluye que deba probar suficientemente todos los hechos sobre los que articula sus numerosos motivos de impugnación, singularmente los relativos al impacto económico que, para el Ayuntamiento de Girona y las limitaciones presupuestarias de aplicación, ha supuesto la ejecución de dicho acuerdo; las limitaciones legales a la realización de horas extraordinarias; la efectiva afectación de dicho acuerdo al derecho al descanso de los





policías y tiempos de disponibilidad, cuestión íntimamente relacionada con la superación (y, en caso de haberla habido, de qué duración) de la jornada laboral máxima de los funcionarios policiales.

Pues bien, ya desde este momento ha de indicarse que el demandante no ha articulado ninguna prueba tendente a acreditar que el acuerdo impugnado **efectivamente** haya supuesto una vulneración de las limitaciones presupuestarias, ni de la normativa sobre horas o servicios extraordinarios (artículo 103.1.D) del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública o artículo 6.1 del Decreto 56/2012, de jornada y horarios del personal de la Generalitat), ni de las normas reguladoras de las retribuciones complementarias contenidas en el EBEP y en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, ni de los tiempos de descanso entre jornadas de trabajo, por lo que motivos de impugnación relacionados con todas estas cuestiones (en cuyo apoyo también se invocan en la demanda infracciones 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, en relación con el artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y el artículo 14.m EBEP, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, arts. 14 y 15) deben ser, sin mayor fundamentación, desestimados, pues es carga de quien invoca una infracción o vulneración de derechos o de normas jurídicas acreditar **cumplidamente** (y no mediante afirmaciones apodícticas o basadas en suposiciones, noticias de prensa o informes realizados por el sindicato al que pertenece el demandante –véase el folio 25 del documento nº 2 de la contestación a la demanda-) la efectiva existencia de dichas vulneraciones.

En consecuencia, los motivos articulados en relación a éstas cuestiones habrán de ser íntegramente desestimados.

TERCERO.- Es hora ya de entrar en el resto de los motivos de impugnación alegados por el recurrente, comenzando por los relativos a la inexistencia de un verdadero procedimiento administrativo, ausencia de trámite de audiencia de los interesados y ausencia de pie de recurso, pues todos ellos están íntimamente relacionados y pueden ser tratados conjuntamente.

Que ha existido un verdadero procedimiento es obvio, no sólo a la vista del expediente administrativo remitido por la Administración sino de la propia resolución impugnada, en cuyos antecedentes se recogen los informes e informaciones facilitadas al alcalde por el jefe de la policía local y la regidora de Convivencia y Seguridad, así como el informe de los servicios jurídicos del Ayuntamiento reclamado por el alcalde y, finalmente, la decisión adoptada, en forma de acuerdo ahora recurrido. Nada cabe reprochar a la Administración en este sentido, máxime teniendo en cuenta la naturaleza y finalidad del procedimiento, cuyo objeto era la adopción de las medidas que el órgano competente (y dicha competencia no se niega en la demanda) consideraba oportuno adoptar para





garantizar la seguridad pública y una óptima prestación del servicio en los eventos y festividades de los dos últimos meses del año.

Tampoco cabe apreciar la vulneración del derecho de audiencia a los interesados. Es cierto que el artículo 105.c) de la Constitución, el 53.1.e) y 76 LPACAP y los artículos 22.1.b) y 51.1 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña prevén este trámite, pero no con carácter general y en todo caso, sino en las condiciones que determine la normativa aplicable. Nuevamente ha de hacerse referencia a la finalidad del procedimiento seguido por el Ayuntamiento para concluir que no resultaba exigible una audiencia como la pretendida por el demandante para adoptar la decisión que se tomó, pues es impensable que cada vez que se tengan de adoptar medidas para garantizar una correcta prestación de un servicio público municipal (y la seguridad ciudadana lo es, respecto de las entidades locales, conforme al artículo 25.2.f) y la disposición adicional décima de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local) deba considerarse parte interesada y oírse individualmente a todos los funcionarios que pueden resultar afectados por las medidas que se adopten o se ordenen adoptar. La relación funcionarial conlleva la aceptación de las consecuencias que el principio de autoorganización implica, siempre, lógicamente, dentro del respeto a los procedimientos de negociación colectiva legalmente previstos, de lo que se tratará en el siguiente fundamento jurídico, lo que implica que cada funcionario no puede ser individualmente oído cada vez que la Administración en la que se integra quiera adoptar una medida dentro de su capacidad autoorganizativa.

Finalmente, en cuanto a la ausencia de pie de recurso, poco más se puede añadir a lo ya dicho. Desde el momento en que el recurrente no fue parte del procedimiento administrativo (y no debía serlo, conforme a lo ya razonado), ninguna necesidad existía de informar al destinatario del acuerdo (que no era el demandante, sino su jefe) de los recursos que cabían contra el mismo. Y, en cualquier caso, es evidente que el recurrente no ha sido perjudicado por esa falta de información, como lo demuestra la presteza en interponer el presente recurso y la extensión de su demanda, que evidencia un perfecto conocimiento de las razones y antecedentes del acuerdo impugnado.

CUARTO.- En relación a la alegada vulneración de la libertad sindical, cabe hacer las siguientes consideraciones.

El artículo 37.1 de la Constitución reconoce el derecho de negociación colectiva y de él se deriva tanto la garantía de una libertad negocial como la existencia de un mandato al legislador para establecer un sistema eficaz de negociación, habiendo destacado el Tribunal Constitucional en Sentencias números 4/83 de 28 de Enero , 12/83 de 22 de Febrero , 37/83 de 11 de Mayo , 59/83 de 6 de Julio , 74/83 de 30 de Julio , 118/83 de 13 de Diciembre , 45/84 de 27 de Marzo , 73/84 de 27 de Junio , 39/86 de 31 de Marzo , 104/87 de 17 de Junio , 75/92 de 14 de Mayo , 164/93 de 18 de Mayo , 134/94 de 9 de Mayo , 95/96 de 29 de Mayo y 80/2.000 de 27 de Marzo , que la negociación colectiva forma parte del derecho de libertad sindical, concebido como medio primordial de acción





sindical para el cumplimiento de los fines constitucionalmente reconocidos a los Sindicatos en el artículo 7 de la Constitución.

En esta línea, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical reconoce en su artículo 2.2 el derecho de las Organizaciones Sindicales a la negociación colectiva, sin distinciones o matizaciones respecto de los funcionarios públicos y su participación institucional y acción sindical en el artículo 6.1, lo que resulta también de aplicación en virtud de los Convenios Internacionales ratificados por España, en especial los Convenios núm. 151 y 154 de la O.I.T., que imponen la obligación de adopción de procedimientos que permitan la participación de los representantes de los funcionarios en la determinación de las condiciones de empleo y que la negociación colectiva sea aplicable a la Administración pública.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 95 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LBRL), *"la participación de los funcionarios, a través de sus organizaciones sindicales, en la determinación de sus condiciones de empleo, será la establecida con carácter general para todas las Administraciones Públicas en el Estatuto básico de la función pública"*. Por consiguiente, el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos locales se rige por lo dispuesto en el Capítulo IV del Título III de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Los apartados 1 y 2 del art. 37 del EBEP delimitan las materias incluidas y excluidas del ámbito objetivo de la negociación colectiva.

En este sentido, el art. 37.2 del EBEP establece una lista de materias que están excluidas de la obligatoriedad de la negociación colectiva, y que son las siguientes:

- Las potestades de organización de las Administraciones Públicas.
- La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos y el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- La determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo.
- Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Y, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 37.1 del EBEP, *"serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas. b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios. c) Las normas que fijan los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos"*





humanos. d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño. e) Los planes de Previsión Social Complementaria. f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna. g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas. h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación. i) Los criterios generales de acción social. j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales. k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley. l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público. m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos".

En relación a la necesidad, o no, de someter a negociación la fijación de horas extraordinarias para atender unos determinados y concretos eventos, cabe citar la sentencia del TSJ Cataluña (Contencioso), sec. 4ª, S 20-09-2017, nº 651/2017, rec. 40/2017, ECLI: ES:TSJCAT:2017:12573 en la que, en relación a la necesidad o no de someter a negociación colectiva la fijación de los cuadrantes de trabajo de los funcionarios de una policía local, determina la naturaleza de dichos cuadrantes, lo que en el presente caso, resulta de interés. Pues bien, en dicha sentencia se dice (los subrayados son de este magistrado):

"Estamos ante una actividad anual (su aprobación) y que resulta de unas estimaciones de necesidades de servicio en general de la sociedad. Por ello, no podemos estimar que no exista incidencia en las condiciones de trabajo puesto que ese calendario laboral no es una actividad puramente automática y sin trascendencia sino que requiere una previa valoración por parte de la Administración de lo que constituye el interés general que debe cubrirse por el servicio público que proporciona la Policía Local. Así, el ajustamiento de "tablas" y "listas" puede ser a partir de la existencia de un "calendario laboral" vigente previamente elaborado y posiblemente para periodos más o menos ciertos (vacaciones, necesidades extraordinarias, etc.).

Este es el criterio que también se deduce, aparte de las sentencias dictadas por la parte apelante en su recurso de apelación, por la sentencia del TSJ Madrid, de 5.5.2017, rec apelación 1287/2016, Sección 7ª, cuyo contenido relevante transcribimos por ser determinante de la anterior consideración de necesidad de previa negociación del calendario laboral:

<<Cuando el artículo 37, apartado m), de la Ley 7/2007, de 12 de Abril (EDL 2007/17612), por la que se aprobó el Estatuto Básico del Empleado Público (hoy del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre (EDL 2015/187164), que aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), estableció la necesidad y obligatoriedad de la negociación, entre otras, de las materias referidas al calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones o permisos, no estaba contemplando, en modo alguno, que la negociación colectiva debiera extenderse a cada servicio concreto, día y hora en que el mismo debe desempeñarse por cada funcionario individualmente considerado, por varios que pudieran ser los mismos,





sino que estaba aludiendo a la determinación general, para el colectivo funcional afectado en cada caso y en cada Administración Pública, de la jornada anual, en definitiva del número de días en que en el año de que se trate debían desempeñar sus servicios profesionales, así como el cómputo anual de horas a que tales servicios debían ascender y su correlación horaria (número de horas) que para cada día debían establecerse para alcanzar el número anual de horas de servicio establecido y en función del número de jornadas en que tales horas deben desempeñarse>>”.

Aplicando la doctrina indicada, es claro que el dictado del acuerdo aquí impugnado no requería, en modo alguno, de un proceso de negociación colectiva previo, pues no se trataba de establecer el calendario general de la policía local sino unos servicios especiales o extraordinarios puntuales.

Pero es que, además de lo ya dicho, de las alegaciones realizadas por las partes, tanto en la demanda como en la contestación, y del propio contenido de la resolución impugnada, se desprende que existe, o ha existido, una negociación con los sindicatos para llegar a un acuerdo que evitara el uso del acuerdo de Alcaldía para solventar la falta de efectivos policiales en los eventos de los últimos meses del año; de hecho, basta una lectura del folio 25 del documento nº 2 de la contestación a la demanda para comprobar que unos días antes del acuerdo impugnado (el 10 de octubre de 2023) se produjo una reunión entre representantes del Ayuntamiento y de los sindicatos (entre los que estaba, como se ha dicho antes, el demandante en representación del sindicato autor del informe aportado como documental) en la que los representantes del Ayuntamiento ya informaban de que “el objetivo es buscar una solución transitoria hasta el 31 de diciembre porque el gobierno no dispone de las herramientas necesarias para cubrir las múltiples actividades que se desarrollan en la ciudad, y que la única otra opción sería un decreto de Alcaldía para movilizar los agentes...”, añadiendo que “en este momento, el decreto no es una opción que se plantee ya que la voluntad es llegar a un acuerdo con la propuesta que ahora se presenta”. Propuesta que, según se lee en el acta, se basaba en un nuevo complemento de productividad (que se entregó a los presentes), respecto del cual se adujeron por los representantes sindicales cuanto consideraron pertinente, mostrando el representante del sindicato al que pertenece el aquí recurrente su disconformidad con la valoración económica de la propuesta.

Existieron, pues, negociaciones previas con los sindicatos, siendo la ruptura de dichas negociaciones la que generó la falta de voluntarios para cubrir los servicios necesarios (así se recoge en las noticias de prensa y se deduce de la demanda, de la contestación y del propio acuerdo impugnado), lo que determinó, como se fundamentará más adelante, el dictado del acuerdo ahora recurrido.

QUINTO.- Como se ha dicho (y esto no se niega por ninguna de las partes) el origen de recurso es puramente laboral, derivado de la falta de acuerdo entre los representantes de los funcionarios de la policía local de Girona y el Ayuntamiento, básicamente en relación al importe del complemento de productividad. Es obvio que, además de esta cuestión económica, también subyace la problemática estructural derivada de la





infradotación de la plantilla y el sobreesfuerzo que ello implica para unos policías que, evidentemente, deben trabajar en muchas ocasiones por encima de la jornada laboral ordinaria (de hecho, la jornada de los policías, según indicó su jefe, es de 40 horas semanales, aunque 2'5 horas son de estudio –lo que no deja de ser trabajo, pues la formación de la policía es una garantía para cumplir correctamente sus relevantes funciones para los ciudadanos-), lo que puede afectar a su derecho al descanso y a compatibilizar su vida laboral con la personal y familiar (sin perjuicio de que, como ya se ha indicado anteriormente, no se ha practicado prueba alguna para acreditar que el acuerdo impugnado efectivamente haya afectado, y de ser así, en qué medida, a dichos derechos). Así se pone también de manifiesto en el acta analizada en el anterior fundamento jurídico.

Y la existencia de este conflicto laboral es un hecho determinante para concluir que, al menos en el momento de dictarse el acuerdo impugnado, existió una circunstancia imprevista y extraordinaria que hizo urgente la adopción, por parte del órgano competente, del acuerdo recurrido.

Las dos partes conocen perfectamente (y hacen uso de ello en su demanda y contestación) la normativa reguladora de las policías locales, tanto estatal como autonómica, y la necesidad, para acordar servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal de trabajo, de una situación de urgencia y excepcionalidad para justificar la movilización, por encima de la jornada normal, de los funcionarios policiales; funcionarios que, efectivamente y como indicó la letrada del Ayuntamiento y seguro que conocen el demandante y el resto de sus compañeros, quedan sometidos a unos principios de actuación, recogidos en la LO 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que les imponen un plus de exigencia y la limitación de algunos derechos –por ejemplo, el de huelga (artículo 6.8 y 38 de la Ley 16/1991, de las policías locales de Cataluña)- respecto del resto de funcionarios públicos, derivados de las trascendentes funciones que desempeñan en una sociedad democrática y de derecho – artículos 5.4, 6.4, 6.7 y 52.1, entre otros-, pero que también gozan de una especial protección, en cuanto agentes de la autoridad –artículo 7.1 de la Ley 16/1991 y artículo 24 del Código Penal-. Reconociendo el artículo 34 de la Ley 16/1991, de policías locales de Cataluña, que todo lo relativo a jornada, horario, vacaciones y permisos debe adaptarse **a las especificidades del servicio del cuerpo de policía local**.

Estas especificidades de las policías locales tienen, también, su reflejo en materia de horarios y jornada laboral, recogidas, a falta de otra previsión legal o reglamentaria (lo que no deja de ser llamativo, por otra parte), y por analogía, en el artículo 6 del decreto 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalitat, no siendo de aplicación la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, citada por el Ayuntamiento, en cuanto dicha resolución es de aplicación, exclusivamente, y conforme a su artículo 1, a los funcionarios de la Administración General del Estado, las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado, que se rijan por la





normativa general de Función Pública, excluyéndose expresamente su aplicación al personal militar de las Fuerzas Armadas, ni al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (entre los que, por remisión a la LOFCS, se incluyen los funcionarios de las policías locales).

Pues bien, el artículo 6 del decreto 56/2012 establece (los subrayados son de este magistrado):

Servicios extraordinarios

*"6.1 Con carácter general, no se autorizará la realización de servicios extraordinarios al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Decreto. Sólo **excepcionalmente, por motivos extraordinarios y/o por causa de fuerza mayor que deben quedar debidamente acreditados en el expediente**, los secretarios y secretarías generales de los departamentos correspondientes podrán autorizar la realización de servicios extraordinarios. 6.2 La gratificación de los servicios extraordinarios es incompatible con la realización de la jornada de dedicación especial. La compensación horaria en horas libres de servicio es siempre prioritaria a la gratificación de los servicios extraordinarios. 6.3 Trimestralmente, los servicios de personal de cada departamento enviarán a la Inspección General de Servicios de Personal el número de horas de servicios extraordinarios autorizadas de acuerdo con lo establecido en el apartado primero de este artículo".*

Pues bien, conforme a dicho precepto, únicamente de forma excepcional, por motivos extraordinarios y/o por causa de fuerza mayor, que deben quedar debidamente acreditados, puede imponerse la realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

La principal discrepancia de las partes radica, precisamente, en la cuestión relativa a la concurrencia o no de esa excepcionalidad de los servicios extraordinarios ordenados en el acuerdo impugnado y en si existían motivos extraordinarios y/o causa de fuerza mayor para ordenarlos.

Según los demandantes, la situación que se pretendía solucionar con el acuerdo impugnado (la falta de efectivos suficientes para atender las necesidades del servicio en los últimos dos meses del año como consecuencia de eventos relacionados con fiestas locales, o eventos deportivos) se produce año tras año (básicamente como consecuencia del déficit de plantilla que sufre la policía local de Girona –hecho que debe considerarse probado, a la vista de la testifical del jefe del cuerpo realizada en el acto del juicio-), por lo que ni eran excepcionales, ni imprevisibles, sino todo lo contrario, lo que impedía hacer uso de esa facultad de movilización extraordinaria que recoge el acuerdo impugnado.

Pues bien, es cierto que, conforme a la prueba practicada (y tampoco esto se ha negado por parte del ayuntamiento –de hecho, se alude a ello en el acuerdo impugnado, al hablar de lo que ocurría en años anteriores-) los servicios extraordinarios necesarios para atender las obligaciones y funciones legalmente encomendadas a la policía local en los años anteriores se habían cubierto mediante la participación voluntaria de los agentes. Pero el año 2023, tras el fracaso de las negociaciones a las que antes hemos





hecho referencia, muy pocos funcionarios (según consta en el acuerdo impugnado) se habían ofrecido para realizar dichos servicios, en número claramente insuficiente para atenderlos, según consta, igualmente, en el mencionado acuerdo y en el informe previo del jefe de la policía local.

Y este es, precisamente, el supuesto extraordinario que justifica la adecuación a derecho del acuerdo impugnado.

No se trata, como plantea el demandante, de que los eventos para cuya cobertura se hacían necesarios los servicios extraordinarios se produjeran año tras año, por lo que eran plenamente previsibles. Esto es así y nadie lo discute.

De lo que se trata es que, al contrario de lo que ocurría año tras año, dichos servicios dejaron de poder prestarse con funcionarios voluntarios (seguramente, como medida de presión en las negociaciones con el Ayuntamiento para el incremento de la plantilla y/o mejoras retributivas y de condiciones de trabajo, aunque, ciertamente, no hay prueba directa de que esto sea así y se trata de una mera deducción de este magistrado, a la vista del desarrollo de los acontecimientos, de la prueba practicada en el juicio, de las alegaciones de las partes y del acta de la reunión del día 10 de octubre de 2023, sin ninguna intención de crítica o reproche hacia los funcionarios policiales por parte de este juzgador) y es esta circunstancia excepcional, inhabitual e imprevisible o, al menos, no completamente previsible, unido al hecho de la escasa, en aquel momento, duración del mandato del gobierno municipal, lo que dificultaba sobremanera dar solución a un conflicto que venía gestándose desde hacía tiempo (circunstancia a la que también se alude en el acuerdo impugnado para motivarlo) la que justifica la actuación de la Administración demandada.

Ciertamente, podrían haber existido otras opciones alternativas (mayor coordinación o colaboración de otros cuerpos policiales, o la utilización del personal de Protección Civil, o de seguridad privada) que, sin duda, sería conveniente, al menos, estudiar de persistir la situación, puesto que lo que hace un año era excepcional e imprevisible, quizás en adelante no lo sea y no sirva para justificar una actuación similar, pero ello no implica que el acuerdo impugnado sea contrario a derecho, pues la decisión última sobre qué opciones, de las varias que podían existir, debían ser finalmente adoptadas dependían de numerosos factores –capacidad de los otros cuerpos, tiempo que faltaba para materializar esa coordinación o intervención, o incluso legítimas razones de política local- y, por ello, únicamente correspondía al órgano competente, en este caso, el alcalde de Girona, adoptar la decisión que entendiera más adecuada, sin que en esta vía jurisdiccional se pueda juzgar el mayor o menor acierto de dicha decisión, sino sólo su adecuación a derecho.

Todo lo anterior implica que tampoco quepa apreciar vulneración alguna del Acord/Conveni de Condicions de Treball del Ajuntament de Girona (acuerdo, por cierto, que no consta en el expediente administrativo ni tampoco fue aportado por el recurrente, habiendo debido ser localizado por sus medios por este magistrado), pues en el propio informe del jefe de la policía local, que sirve de base al acuerdo impugnado, ya se indica





que con la aplicación de dicho convenio no era posible cubrir las necesidades de los servicios que debían prestarse.

En definitiva, produciéndose en aquel momento una circunstancia imprevista o poco previsible, inhabitual y, por tanto, extraordinaria, derivada de la falta de funcionarios voluntarios para cubrir los servicios que se consideraban necesarios, el acuerdo impugnado reúne las exigencias de excepcionalidad, justificación y motivación legalmente exigidos, por lo que la demanda ha de ser íntegramente desestimada.

SEXTO.- De conformidad con el artículo 139.1 de la Ley de la Jurisdicción y aún siendo íntegramente desestimada la demanda interpuesta, cabe apreciar la existencia de serias dudas de derecho, derivadas de la dispersión normativa y, en algunos aspectos, falta de regulación específica de las cuestiones tratadas, valorándose igualmente que no cabe apreciar mala fe ni temeridad en el planteamiento del recurrente, pues su pretensión, que subyace en toda la demanda, de que se solucionen los graves problemas de falta de plantilla del cuerpo de policía local de Girona son plenamente legítimas y, de solucionarse, sin duda redundaría, en beneficio, no sólo de los funcionarios de la policía local, sino de todos los ciudadanos de Girona a los que aquellos sirven.

VISTOS los artículos citados y demás de general aplicación de la legislación orgánica y procesal y por la autoridad que me confieren la Constitución y el Pueblo Español,

FALLO

Que **DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO** íntegramente el recurso interpuesto por [REDACTED] contra el decreto del alcalde del Ayuntamiento de Girona de fecha 25 de octubre de 2023, sin imponer las costas del procedimiento a ninguna de las partes.

Contra la presente resolución cabe interponer recurso de apelación en el plazo de quince días desde su notificación, ante este mismo juzgado.

Lo que pronuncio, ordeno y firmo, juzgando definitivamente en la instancia por esta Sentencia, en el lugar y fecha arriba indicados.





Además, se debe constituir en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de éste Órgano judicial y acreditar debidamente, el depósito de 50 euros a que se refiere la DA 15ª de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), del que están exentas aquellas personas que tengan reconocido el beneficio de justicia gratuita (art. 6.5 de la Ley 1/1996, de 10 de enero), y, en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos, de acuerdo con la citada DA 15ª.5 LOPJ.



378/2023 - D Procediment abreujat

Jutjat Contenciós Administratiu n. 3 de Girona (UPSD Cont. Adm. n.3)

Tràmit:

233020 Resol per sentència 11/10/2024

Nom del document:

SENT - CUESTIONES PERSONAL - DESESTIMA SIN COSTAS

Destinatari/ària

AJUNTAMENT DE GIRONA

Adreça:

Plaça VI 1 Girona 17004 Girona

Assenyament:

Tipus d'enviament:

Carta Certificada

L'enviament incorpora documentació en paper