



A: SR. CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS
SR. CONCEJAL DE SEGURIDAD
SRA. DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

DE: CPPM MAJADAHONDA

ASUNTO: CALENDARIOS DE POLICÍA LOCAL 2026.

En relación a la publicación el 10/12/2026 del calendario provisional para el año 2026, esta representación sindical realiza las siguientes ALEGACIONES, fundamentadas en las incidencias observadas durante la tramitación del procedimiento y en las comunicaciones internas dirigidas al personal:

PRIMERA: La Jefatura envió correo a toda la plantilla el 30/10/2025 para la solicitud de cambio de grupo de trabajo para el calendario 2026, ante dicho correo esta representación respondió el mismo día al departamento de personal de policía y anterior Sr. Concejale de Seguridad en los siguientes términos:

Buenos días, en relación con el contenido del correo enviado en el día de hoy a las 9:01 horas al respecto de "Solicitud cambio de grupo de trabajo calendario 2026", queremos reflejar la siguiente circunstancia:

En el mismo citan correctamente lo recogido en el apartado IV del vigente acuerdo regulador de las condiciones de servicio de la Policía Local para la solicitud de cambio de grupo de trabajo.

Posteriormente citan la literalidad recogida en la norma y a continuación introducen un párrafo que nos llama la atención, puesto que no está recogido en las normas laborales, ni de su lectura desprendemos dicha circunstancia, siendo el siguiente:

- La especial capacitación para alguna actividad o en algún área del servicio y su adecuada distribución en calendario.

Desconocemos la motivación que les impulsa a introducir y publicitar dicha circunstancia a toda la plantilla, la cual no existe legalmente en las normas jurídicas que rigen nuestras condiciones de trabajo, por lo tanto, advertimos que las posibles decisiones que se pudieran tomar en base a esta circunstancia, carecen de cobertura legal para su imposición y por lo tanto no obligarían a la parte afectada de forma forzosa.

Consideramos que con las normas contenidas en el Anexo de Policía se tiene cobertura y discrecionalidad suficiente para resolver cualquier situación referente a cambio de grupo de trabajo, sin necesidad de añadir ninguna innovación normativa que no existe en la norma.

Transcribimos la literalidad de lo establecido en la norma de aplicación:

IV. CAMBIO DE GRUPO DE TRABAJO

Anualmente, se solicitarán las propuestas de cambio de grupo o especialidad a los funcionarios de la Policía Local, que tendrán que facilitar a la Jefatura antes del 30 de octubre.

El Jefe de la Policía Local, oída las representaciones de los trabajadores, por necesidades justificadas del servicio, por falta de personal en algún grupo, bajas de larga duración, para homogeneizar el personal que componen los mismos, para conseguir mayor efectividad en el

trabajo de los miembros que los forman o evitar conflictos entre los funcionarios de los mismos, podrá modificar la composición de los grupos de trabajo establecidos.

Con carácter general, el cambio de grupo se llevará a cabo por personal voluntario, dando prioridad a la antigüedad. En el supuesto en que no hubiera personal voluntario el cambio de grupo será obligatorio en atención a las siguientes circunstancias:

- a) Por falta de personal en algún grupo, se designará al funcionario de menor antigüedad, y dentro de la misma antigüedad, al de menor puntuación final de su promoción.
- b) En el resto de los supuestos, se designará por el Jefe de Policía, mediante resolución motivada una vez oídos los funcionarios afectados.

Es por ello, que solicitamos tengan en cuenta lo expuesto en el presente correo, no procedan a la toma de decisiones unilaterales y no recogidas en las normas laborales en vigor y así evitar problemas que pudieran surgir posteriormente como consecuencia de ello.

Así mismo, citan ustedes la posible convocatoria de otras ofertas de vacantes en especialidades o calendarios y les solicitamos que en el caso de producirse concreten el número de plazas a asignar que se oferten para cada especialidad, área o calendario, a este respecto se estará a la dispuesto en el Punto XIX. PROVISION DE PUESTOS Y DESTINOS en relación con el punto citado anteriormente del Anexo de Policía. Gracias y un saludo.

SEGUNDA: El 11/11/2025 se envía por parte de la oficina de la Secretaria general técnica convocatoria para la provisión de puestos de trabajo en especialidades del cuerpo en el cual se adjunta documento denominado: **“RESOLUCIÓN DE 11 de noviembre de 2025 del INSPECTOR- JEFE POR LA QUE SE CONVOCA CONCURSO ESPECIFICO PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN DIFERENTES UNIDADES DEL CUERPO DE POLICIA LOCAL DE MAJADAHONDA.”** otorgando un plazo de 7 días hábiles para la presentación de solicitudes en el cuerpo del correo, si bien en las propias bases establece como plazo 7 días naturales.

En la propia resolución firmada por el propio Inspector Jefe ese mismo día figura en la Base segunda. - Requisitos:

Podrán participar en el proceso selectivo los funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Majadahonda pertenecientes al Cuerpo de Policía Local de Majadahonda, que se encuentren en activo, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto el suspenso en firme mientras dure la suspensión. Los requisitos y condiciones de participación habrán de poseerse en la fecha de entrada en vigor de la convocatoria y mantenerse hasta la resolución del procedimiento.

Por tanto, la convocatoria iba inequívocamente dirigida a funcionarios de carrera, quedando excluido el personal en prácticas, según las propias bases publicitadas y firmadas por el Inspector Jefe.

Sin embargo, tres días después el 14/11/2025 la oficina de la Secretaria general técnica en respuesta a consultas del personal en practicas, envía un correo únicamente a los 20 funcionarios en practicas con el siguiente contenido:

“CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN ESPECIALIDADES DEL CUERPO.



Buenos días,

Para despejar las posibles dudas que hayan podido surgir entre los funcionarios de la última promoción (en prácticas), en relación a si pueden participar en la convocatoria para la provisión de puestos de trabajo en diferentes especialidades del Cuerpo recientemente publicada, informarles que en la resolución aprobada NO consta que Vd. quedaran excluidos y por ello fueron destinatarios de la misma.

Por tanto, aquellos que pudieran estar interesados en algunas de los puestos vacantes ofertados, puedan presentar la preceptiva solicitud de participación.

*No obstante, será la Comisión de Valoración que viene establecida en las **BASES**, la encargada de valorar la idoneidad del aspirante al puesto ofertado. Atentamente."*

Con respecto a este primer giro de guion en solo 3 días, esta representación sindical no comprende la contradicción que se aprecia y que comienza a degenerar el proceso, sin fundamento jurídico, que genera inseguridad y desvirtúa el procedimiento.

TERCERA: El 13/11/2025 y el 01/12/2025 celebramos reuniones con el actual Sr. Concejal de Seguridad en la cual se trataron con exactitud los asuntos relacionados con la elaboración de los cuadrantes del año 2026 y en la segunda reunión las circunstancias observadas en el borrador de cuadrante elaborado por la Jefatura, donde se le trasladaron los problemas detectados y posibles soluciones a aplicar.

CUARTO: El calendario publicado vulnera el derecho a elección libre por mérito y capacidad del personal en prácticas, no publicándose unas normas claras, publicas e iguales para todos ellos.

Reflejamos la circunstancia conocida de que todavía no han firmado como funcionarios de carrera y por lo tanto no es oficial la finalización de su proceso selectivo, que la fecha de cumplimiento de los seis meses de prácticas cumple el próximo 27/12/2025 y que nadie conoce oficialmente cuando se producirá dicha firma.

Que en trascurso de los correos que únicamente a recibido este personal se ha cambiado de criterio y vulnerado el derecho de elección en todos ellos sin haber respetado ni los tiempos mínimos legales, ni las más elementales formas al respecto. Han recibido los siguientes correos electrónicos:

- Jueves 04/12/2025 a las 08:51 horas ofertando 7 puestos dando como plazo final hasta el lunes 08/12/2025 a las 12:00 horas (festivo) y no ofreciendo nuevamente todos los puestos posibles a todos al cambiar las circunstancias iniciales y a pesar de haber comunicado que un componente en practicas viene de otra Policía Local y tendrá mayor antigüedad en el momento de la firma como funcionario de carrera.
- Viernes 05/12/2025 a las 13:51 horas ofertando 18 puestos cambiando el plazo final hasta el martes 09/12/2025 a las 07:00 horas y sin seguir ofreciendo todos los puestos posibles a todos pues excepcionan los pedidos voluntariamente a pesar de haber cambiado las circunstancias.

- Viernes 05/12/2025 a las 20:18 horas se informa que se anula nombramiento de policías aspirantes a oficial y se les comunica que por tanto queda anulado el correo de por la mañana con la oferta de vacantes y especialidades y que se enviara nueva comunicación al respecto.
- Sábado 06/12/2025 a las 08:08 horas en el que se vuelven a ofertar 18 vacantes dando como plazo final el 09/12/2025 a las 07:00 horas, sin ofrecer todos los puestos como en anteriores correos.

*“Visto lo reflejado, se abre el plazo hasta el próximo 9 de diciembre a las 7.00 horas para que soliciten las plazas relacionadas, **quedando sin efecto las solicitudes anteriores, salvo las plazas mencionadas a EP11 y EP12.***

Una vez finalizado dicho plazo y de no haber voluntarios, se designará al funcionario de menor antigüedad, y dentro de la misma antigüedad, al de menor puntuación final de su promoción (como ya se ha mencionado).

- Miércoles 10/12/2025 a las 11:03 horas les comunican la asignación de vacantes a grupos, especialidades policías en practicas, que literalmente dice:
Buenos días.

Les indicamos la asignación de las vacantes de grupos y especialidades a cubrir.

La asignación responde a los siguientes criterios:

1º - El grupo solicitado por cada funcionario de arreglo al escalafón provisional. (En este apartado, reseñar que el Policía en prácticas EP24 ha pasado a ocupar el primer puesto al tener conocimiento de que el departamento de Recursos Humanos ha reconocido antigüedad por los servicios prestados anteriormente en otra Policía Local)

2º - Las especialidades solicitadas por cada funcionario de arreglo al escalafón provisional.

3º- El resto de especialidades y/o grupos, de arreglo al escalafón provisional y las ofertas existentes y necesarias.

Los puestos a cubrir quedan:

GRUPO 1: no hay vacantes (está EP11 en Policía Judicial de Tráfico, solicitado en período voluntario).

GRUPO 2: no hay vacantes.

GRUPO 3: 3 vacantes. EP13-EP23-EP25

GRUPO 4: 1 vacantes. EP24

GRUPO 5: no hay vacantes (está EP12 en Centro de Control, solicitado en período voluntario).

GRUPO 6: 2 vacantes. EP14-EP16

GRUPO 7: 2 vacantes EP18-EP20 + 1 de Policía Judicial de Tráfico EP27.

GRUPO 8: 1 vacantes EP30 + 1 de Centro de Control EP28.

GRUPO 9: 2 vacantes EP15-EP17+ 1 de Policía Judicial de Tráfico EP29.

GRUPO 10: 4 vacantes. EP22-EP19-EP21-EP26

Estas plazas hacen un total de 18 vacantes y dentro de estas 18 vacantes, también es necesario cubrir:

VIOGEN: 1 vacante en grupo par. EP26

AGENTE TUTOR: 1 vacante en grupo impar. EP25

LOGÍSTICA: 1 vacante en grupo par EP30 y otra en grupo impar EP20.

El calendario y las comunicaciones remitidas al personal en prácticas vulneran principios básicos:

- **Igualdad,**
- **Publicidad,**
- **Transparencia,**
- **Seguridad jurídica,**
- **Respeto de plazos mínimos en procedimientos administrativos.**

Son circunstancias relevantes:

1. El personal en prácticas **no ha tomado posesión como funcionario de carrera**, por lo que su proceso selectivo **no ha finalizado oficialmente**. Cumplen los 6 meses de prácticas el 27/12/2025 y se desconoce la fecha de firma.
2. Se les ha enviado una sucesión de correos **contradictorios**, con **plazos irregulares** (algunos incluso finalizando en días festivos), **ofertas distintas** en cada comunicación y **criterios cambiantes**.
3. No se ha ofrecido en ningún momento **el total de vacantes disponibles** a todos los interesados pese a que las circunstancias iban cambiando.
4. El correo del 10/12/2025 introduce un cambio radical del escalafón provisional al reconocerse la antigüedad previa de un funcionario en prácticas, alterando el orden de preferencia en plena tramitación, lo que crea **nueva indefensión**.

Todo ello supone una actuación manifiestamente contraria a derecho.

QUINTO: Entendiendo que los cambios de grupo se realizan por personal voluntario, una solicitud de cambio de grupo de cualquier funcionario no puede afectar al personal que ya se encuentra en ese grupo, sea funcionario de carrera o en prácticas. Se han realizado cambios de grupo de funcionarios de carrera que han forzado la salida de funcionarios en prácticas de determinados grupos, lo que contradice lo estipulado en el actual Acuerdo y las normas que se llevan aplicando desde hace años para los cambios de grupo.

SEXTO: En cuanto al personal asignado a la unidad de “Logística”, antiguo *Material*, debemos indicar que se ha cubierto siempre de forma voluntaria normalmente por personal de segunda actividad durante los últimos años, algo lógico ya que no es una función policial propiamente dicha. Tanto la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad como la Ley de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid y su Reglamento Marco establecen las funciones a desarrollar por las policías locales, y entre ellas no aparecen funciones de logística, almacenes o como se indica textualmente en la convocatoria “*control y mantenimiento de los vehículos, material policial, control de los almacenes, etc.*”. Evidentemente esto no es una función policial y no se puede obligar a personal policial de forma forzosa a realizarlo.

Menos lógico resulta todavía el pretender ocupar este puesto supuestamente obligatorio por personal en periodo de prácticas.

Ese puesto en caso de no cubrirse por personal voluntario o en segunda actividad del cuerpo de Policía Local, deberá cubrirse con el procedimiento habitual de provisión de puestos de personal del Ayuntamiento que se ajuste a las características del puesto, o contratación de un servicio externo para ello, ya que no se ajusta a las funciones establecidas reglamentariamente para poder obligar a un policía local a realizarlas como funcionario perteneciente a la administración especial.

SEPTIMO: Hacemos mención al procedimiento de asignación a grupos de trabajo a los futuros Oficiales, aunque finalmente no se llevara a cabo y cuyas circunstancias conoce perfectamente el Sr. Concejal de Seguridad, procedimiento igualmente realizado con ausencia de normas públicas, claras, cambios de criterio y reclamaciones por parte de los interesados a los que también se les creó inseguridad jurídica y en el que el Sr. Concejal tuvo que intervenir y solucionar el mismo conforme a derecho.

OCTAVO: En el cuadrante de Subinspectores, figura uno de ellos en un pseudocuadrante D, ya que se indica en la progresión que es un cuadrante D y por otro lado la progresión no se corresponde con lo especificado en el Acuerdo de Policía para este cuadrante, ni cualquier otro, siendo una innovación que no se encuentra regulada en ningún sitio. Cualquier progresión o cuadrante diferente de los recogidos en el Acuerdo de Policía no tiene refrendo legal alguno y contradice lo acordado en el Acuerdo de Policía, por lo que se estaría vulnerando esta norma al aplicar un cuadrante no acordado legalmente a cualquier funcionario.

Por otro lado, el cuadrante D está recogido para ser aplicado a el personal mayor de 50 años o en segunda actividad proveniente del cuadrante A y que continúan realizando servicio activo policial.

El actual Acuerdo de Policía no contempla que un subinspector pueda encontrarse en cuadrante D ya que todos los mínimos de servicio del Acuerdo están referenciados a la suma de personal en cuadrante A y D, por lo que un subinspector en cuadrante D entraría en los mínimos de servicio del resto de la plantilla (policía y oficiales) lo que sería problemático en determinados turnos e implicaría la realización de funciones que no corresponden a esa categoría.

El cuadrante D es un cuadrante que elimina la penosidad de las noches del cuadrante A para el personal mayor de 50 años o en segunda actividad para ajustarse tanto a la normativa municipal como autonómica respecto a la penosidad del servicio nocturno. El cuadrante B, correspondiente a los subinspectores, no tiene penosidad ni por nocturnidad, ni por trabajo en festivos, por lo que no procede la solicitud del cambio de cuadrante B a cuadrante D, por una solicitud de pase a segunda actividad o por mayor de 55 años.

La jornada ha realizar por el cuadrante B especificado para la categoría de subinspector es de 177 frente a las 170 jornadas a realizar en el cuadrante D que junto a lo citado anteriormente haría de facto que inmediatamente varios componentes actuales solicitaran su pase inmediato al mismo, creando de forma encubierta un nuevo calendario de trabajo al establecido para esta categoría profesional salvo para algunos de ellos, creando una discriminación manifiesta en las condiciones laborales y económicas al trabajar menos jornadas que no puede encontrar su justificación en una petición de pase a segunda actividad por razón de edad en una categoría profesional cuyas funciones asignadas no son operativas ni de ejecución sino de coordinación.



SOLICITAMOS:

1. La anulación íntegra de todo el procedimiento llevado a cabo de organización de distribución de personal en grupos de trabajo, oferta de especialidades y confección del calendario provisional del 2026, por vulneración de los principios básicos de publicidad, igualdad y seguridad jurídica, así como por incumplimiento de los plazos mínimos en actuaciones administrativas, creando una indefensión manifiesta en los interesados.
2. Reunión urgente con Sr. Concejal de RRHH, Sr. Concejal de seguridad y dirección de RRHH.
3. Inicio de un nuevo procedimiento, con normas previas, públicas, claras e iguales para todos.
4. No incluir a los funcionarios en prácticas en ningún procedimiento de asignación hasta su toma de posesión como funcionarios de carrera.
5. Aclaración de los criterios organizativos aplicados y, en su caso, exigencia de responsabilidades disciplinarias si se acreditan actuaciones contrarias a derecho.

Lo que se comunica para su general conocimiento y los efectos oportunos.

Muchas gracias y recibid un cordial saludo.

Alfredo Ignacio López Vergel

Secretario General de CPPM Majadahonda.

