



Muy buenos días compañeros y feliz puente de la Inmaculada.

Pasamos a informaros de asuntos de nuestro interés:

1º - En la nómina del mes de noviembre se ha abonado:

- Servicios extraordinarios del 3º trimestre y Fiestas Patronales.
- Complemento de productividad por jornadas efectivas de trabajo correspondiente al 3º trimestre.
El 4º trimestre (octubre, noviembre y diciembre) será abonado en febrero de 2026 y así sucesivamente.
- En comparativa con nuestro complemento os adjuntamos el complemento de productividad por objetivos asociados a la presencia en la Policía Municipal de Madrid para que cada uno saque sus propias conclusiones al respecto:

Artículo 13.- Productividad por objetivos asociada a la presencia.

Este sistema de productividad viene determinado por el cumplimiento de una serie de objetivos corporativos aplicables a todas las Áreas de la Organización distribuidas en atención a las tareas comunes, todo ello modulándose con la implicación personal de cada efectivo a través de la ponderación de las jornadas efectivas de trabajo.

El importe efectivo que podrá percibir cada componente vendrá determinado por el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos por la Dirección General de Policía Municipal, a través de indicadores prefijados que medirán el cumplimiento de dichos objetivos. Estos indicadores permitirán, de forma automática, la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados y la asignación de las cantidades correspondientes a esta productividad cuyos importes estarán relacionados, a su vez, con el número de jornadas efectivas trabajadas a lo largo del año, en los términos que se señalan a continuación:

PRESENCIA POR NUMERO DE JORNADAS REALIZADAS							
Turnos M y T	200 o +	199-196	195-191	190	189-184	183-178	177-170
Noche 1	126 o +	125-120	119-112	111	110-106	105-101	100-91
Noche 2	121 o +	120-112	111-108	107	106-104	103-101	100-87
UCES	196 o +	195-191	190-183	182	181-177	176-171	170-162

Objetivos / Grado Cumplimiento	IMPORTES PARA LA CATEGORÍA DE POLICÍA						
	140%	130%	115%	100%	94%	84%	74%
91-100%	3.710 €	3.445 €	3.048 €	2.650 €	2.491 €	2.226 €	1.961 €
	135%	130%	110%	100%	92%	82%	72%
81-90%	3.578 €	3.445 €	2.915 €	2.650 €	2.438 €	2.173 €	1.908 €
	130%	125%	105%	100%	90%	80%	70%
70-80%	3.445 €	3.313 €	2.783 €	2.650 €	2.385 €	2.120 €	1.855 €
	125%	120%	100%	90%	80%	70%	60%
60-69%	3.313 €	3.180 €	2.650 €	2.385 €	2.120 €	1.855 €	1.590 €

Los importes asignados anualmente a esta productividad están diferenciados por categorías de puestos conforme se indica a continuación y su liquidación se realizará anualmente en el ejercicio siguiente al de su devengo.

DENOMINACIÓN PUESTO	IMPORTE
COMISARIO/A GENERAL	7.000,00 €
JEFE/A DE COMISARIO/A PRINCIPAL	5.500,00 €
JEFE/A DE COMISARIO/A	5.000,00 €
JEFE/A DE UNIDAD	4.500,00 €
INSPECTOR/A	4.000,00 €
SUBINSPECTOR/A	3.500,00 €
OFICIAL	3.150,00 €
POLICIA	2.650,00 €
P.O. AUXILIAR DE POLICIA	2.100,00 €

Como consecuencia de prestar servicio en fines de semana, se incrementará individualmente el concepto de productividad por cada día efectivamente trabajado en sábado y domingo. Para el turno de noche, tendrán dicha consideración la noche del viernes y la noche del sábado, sin que en ningún caso el importe total a percibir por cada efectivo pueda superar las cantidades señaladas en el cuadro anterior.

Por tanto, las cantidades a percibir por día trabajado conforme lo señalado en el párrafo anterior, serán las siguientes

2º - Desilusión y ausencia de proyecto profesional.

¿Como podríamos expresar la situación profesional que vivimos en la actualidad?

Describir el momento actual en el que nos encontramos exige un ejercicio de memoria para comprender como hemos llegado a este punto.

A nivel de Jefatura de Policía el responsable actual poco o nada puede aportar a esta organización, iniciando el camino hacia su fin con la convocatoria de una plaza de Inspector para un único candidato, avanzando en la situación con la habilitación a Comisario por un Equipo de Gobierno saliente, en funciones y que fue aceptada de forma voluntaria, ganando con ello el descredito de la plantilla.

Durante el trascurso del tiempo ha impedido la promoción interna para evitar tener rivales, permitiéndola solo cuando consideró que ya no existía riesgo para su posición.

No ha dudado en usar como rehenes a la actual promoción interna de oficiales para intentar conseguir sus propios intereses sin éxito, pero creando un perjuicio gravísimo a los compañeros participantes que todavía siguen sin finalizar la misma (se empezó en agosto de 2024 y la calificación definitiva fue en octubre de 2025, por el camino se quedo el inicio del Ifise de Oficiales en mayo de 2025).

La pérdida de confianza en su gestión es fruto exclusivo de su propio comportamiento, marcado por un evidente egocentrismo y una actitud prepotente. En los primeros dos años de legislatura nunca acudió al despacho de Alcaldía a poner a disposición con valentía su cargo, siendo determinante para la finalización de aquella comisión y para que el actual Equipo de Gobierno decidiera no ofertar la plaza de Comisario para un único candidato otra vez.

En el Ayuntamiento no se encuentran con facilidad opiniones favorables hacia el comportamiento y la gestión que realiza, y si se producen son de personas que intentan manipular las situaciones para perjudicar a otros trabajadores.

En cuanto a la relación con esta representación sindical, desde el inicio del mandato sindical se ofreció colaboración leal, sincera y orientada al bien común, ofrecimiento que fue despreciado mediante actuaciones que vulneraban los derechos del colectivo. Aun así, se intentó mantener el dialogo y buscar soluciones frente a problemas generados exclusivamente por su conducta unilateral, modificando normas laborales a su capricho, como si su cargo estuviera por encima de las reglas básicas de convivencia, siempre bajo el argumento jurídico de “es que soy el Jefe”.

Nuestra responsabilidad siempre ha sido evitar un retroceso hacia modelos ya vividos en el pasado. Presentamos una propuesta de Anexo de Policía que permaneció meses sin respuesta, siendo entregada posteriormente una contrapropuesta de Jefatura absolutamente inasumible, radicalmente diferente al actual marco regulador (tal vez

algún día deberíamos publicitarla para su valoración por la plantilla) y cuya frase final resultaba especialmente significativa e ilustrativa:

“Todas las normas contenidas en el presente Anexo quedan supeditadas a las necesidades del servicio.”

Gracias al trabajo constante de esta representación, finalmente se aprobó el actual Anexo de Policía (sin participación de Jefatura), aunque si incorporando las reivindicaciones razonables planteadas. Obteniendo esta representación sindical la confianza y respaldo del Equipo de Gobierno.

No obstante, desde su entrada en vigor, el actual gestor ha intentado obstaculizar sistemáticamente su aplicación, reforzando aún más con su comportamiento la falta de confianza en su capacidad de dirección.

Resulta llamativa la evolución de ciertos compañeros que, pese a criticar nuestro proceder sindical en el pasado, hoy se muestran como sus principales apoyos. Parece que ahora prefieren un modelo que otorgue privilegios personales a costa del bien común, como ya ocurrió en épocas anteriores. Tal vez consideran mejor que unos pocos se coloquen, sean diferentes y disfrutar como en los viejos tiempos de una buena sombra debajo del árbol del “Jefe”, mientras al resto nos toman por ignorantes.

Adoptaron decisiones que perjudicaron a compañeros, no han apoyado ninguna de las mejoras laborales que hoy disfrutamos y que este sindicato promovió para todos. Tras años conociéndonos ya demasiado bien, cabe preguntarse cuál es la motivación real de su cambio de postura.

La gestión del actual procedimiento de organización (distribución del personal en grupos de trabajo, especialidades y compañeros en práctica) está siendo, una vez más, absolutamente pésima. Se repite el mismo patrón de desorden, improvisación y falta de criterio que ya resultó lamentable y bochornoso en ocasiones anteriores.

Respondiendo a la pregunta inicial, la situación actual se caracteriza por una gestión claramente mejorable, poco eficaz y sin criterio lógico, incapaz de aportar soluciones a los problemas existentes. El estado en el que nos encontramos es consecuencia directa del comportamiento de una única persona cuya capacidad de dirección y respeto a los marcos normativos resulta cuestionable.

Durante los últimos cinco años no ha asumido ni una sola responsabilidad, siempre ha señalado a otros como culpables, evitando siempre afrontar los propios errores de forma sistemática.

No sabemos qué nos deparará el futuro, pero sí tenemos claro lo que nosotros seguiremos haciendo mientras gocemos de vuestra confianza y respaldo: **defender con**



firmesa los derechos de todos los compañeros y trabajar por mejorar las condiciones laborales para toda la plantilla.

Muchas gracias y recibid un cordial saludo.

CPPM Majadahonda, juntos somos más fuertes.

Alfredo Ignacio López Vergel

Secretario General de CPPM Majadahonda.