

SOBRE LA JORNADA DE 35 HORAS SEMANALES

Muy buenos días compañeros.

Probablemente por desconocimiento alguien pretenda presentar esta cuestión como un gran descubrimiento de 2026 y conviene recordar algunos **hechos objetivos**.

La **jornada de 35 horas** comenzó su aplicación para los funcionarios del Ayuntamiento y para el personal de Policía en cuadrante C (lunes a viernes) **desde enero de 2019**, tras aprobarse en **Mesa General de Negociación el 5 de diciembre de 2018**.

Conviene recordar también que **antes de 2012 ya estaba en vigor la jornada de 35 horas** en el Ayuntamiento y que fue la normativa estatal derivada de la crisis de esos años la que incrementó la jornada a 37,5 horas semanales para todas las administraciones públicas, recuperándose nuevamente en el Ayuntamiento de Majadahonda en 2019, tras la modificación de la normativa estatal en 2018 que permitió jornadas inferiores a las 37,5 horas fijadas en ese momento.

Mientras alguno hoy intenta reescribir la historia, la realidad es que, una vez aprobada la jornada de 35 horas para el Ayuntamiento de Majadahonda, **durante 2019 y parte de 2020** se estuvo negociando una solución para que esa reducción de jornada tuviera también reflejo en el resto de personal y calendarios de Policía. Fruto de ese trabajo **se aprobó en julio de 2020 el Anexo de Policía 2020-2024**, que permitió, entre otras mejoras:

- **Eliminación de las horas adicionales necesarias para el cobro del "cuchi 2"** que en ese momento eran necesario realizar para su compensación trimestral (realización de 34 horas anuales: 4 jornadas completas o 3 jornadas completas y 2 medias jornadas).
- **Reducción de la jornada anual del cuadrante A hasta 164 jornadas** (aproximadamente 7 jornadas menos que con el Anexo 2015-2019).
- **Una quincena de verano en progresión 7/7.**
- **Recuperación de la compensación económica de las horas extraordinarias**, que entre 2013 y 2020 (7 años) únicamente podían compensarse mediante tiempo libre.
- **Otras mejoras laborales** ampliamente conocidas por la plantilla (incremento compensación juicios, incremento compensación cursos online, compensación económica mañanas y tardes en nochebuena y nochevieja,...).

No deja de resultar llamativo que quien no estuvo presente cuando se negoció, debatió y aprobó el citado Acuerdo o incluso se ha opuesto últimamente a los Acuerdos alcanzados, pretenda ahora dar lecciones sobre su contenido y aplicación.

Respecto a la Resolución de 14 de abril de 2026 de la Secretaría de Estado de Función Pública, utilizada estos días como si se hubiera descubierto el cáliz del Santo Grial, basta leer su primer artículo para comprobar dos cuestiones muy sencillas:

1. Su ámbito de aplicación es la Administración General del Estado y no resulta de aplicación a las Administraciones Locales.
2. El propio apartado 1.2 establece literalmente que **no será de aplicación al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**.

Es decir, se está utilizando como argumento una resolución que ni afecta a la Administración Local ni regula la jornada de los cuerpos policiales.

Además, la propia resolución fija una jornada anual de **1.533 horas**, cifra superior a la que actualmente realiza el personal del Ayuntamiento de Majadahonda gracias a la jornada de 35 horas y a la de verano establecida (**1.525,5 horas**).

En Policía los números son todavía más claros:

- Cuadrante A: 162 jornadas × 8,5 horas = **1.377 horas**.
- Cuadrante D: 170 jornadas × 8,5 horas = **1.445 horas**.
- Cuadrante B: 177 jornadas × 8,5 horas = **1.504,5 horas**.

Por tanto, resulta difícil sostener que exista un incumplimiento de la jornada de 35 horas cuando **TODOS** los cuadrantes municipales se encuentran por debajo de la referencia anual de 1.533 horas establecida para la Administración General del Estado. **Es conveniente informarse adecuadamente antes de informar a los demás.**

Cada afiliado es libre de sacar sus propias conclusiones.

Nosotros **seguiremos defendiendo nuestro modelo sindical** basado en **acuerdos, datos verificables y la defensa del interés general de la plantilla frente a intereses personales**, lo que nos ha llevado a tener una de las mejores condiciones laborales de la Comunidad de Madrid, si no las mejores, y una de las etapas con mayor estabilidad, en cuanto a mantenimiento de condiciones laborales, que se hayan conocido en este Ayuntamiento.

Alguno solo parece buscar protagonismo ya pasado, interpretaciones interesadas, **división de la plantilla** y debates falaces que se desmontan con una simple lectura de la normativa y una calculadora.

Porque las opiniones son respetables, pero los datos, además, son tozudos.

Muchas gracias y recibid un cordial saludo.

CPPM Majadahonda, juntos somos más fuertes.