

## ***Bolsa de horas del 5%***

El pasado 28 de septiembre de 2022, CCOO presentó su propuesta formal de ampliación de los supuestos de utilización de la bolsa horaria del 5% de la jornada anual por motivos relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Esta bolsa de horas fue creada mediante Acuerdo de Mesa General de Negociación de 15 de noviembre de 2018, y contó con el voto favorable de CCOO y UGT, (con la oposición de CSIF). Posteriormente, el 13 de noviembre de 2020 se negoció y acordó en Mesa Sectorial de Administración General, con el voto favorable de los tres sindicatos con representación en la mesa, una primera regulación de esta Bolsa de Horas de Libre Disposición acumulables entre sí, de un 5% de la jornada anual para su utilización en caso de cierre de aulas o de centros de día, o en situaciones de aislamiento o cuarentena por motivos relacionados con el control de la pandemia COVID-19.

Dicho Acuerdo de 2020 dejaba la puerta abierta a la **ampliación** a nuevos supuestos de utilización de dicha bolsa horaria, por motivos relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como a establecer **medidas compensatorias** para aquellos colectivos que por razón de sus especiales condiciones de trabajo no puedan hacer uso de la bolsa de horas.

CCOO considera que la necesidad de conciliación de la plantilla es una realidad para la que la legislación vigente en materia de cuidados no ofrece cobertura de manera suficiente y adecuada. De igual forma, CCOO cree que las trabajadoras y trabajadores que no pueden hacer uso de la flexibilidad horaria deben tener derecho a disfrutar de algún tipo de medida que facilite la conciliación.

POR ESTOS MOTIVOS, **CCOO REALIZA LA SIGUIENTE PROPUESTA:**



sección sindical

dga

# Informa

13 de octubre de 2022



1. Ampliar los supuestos de utilización de la **bolsa horaria del 5% de la jornada anual** por motivos relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que podrá consistir en la ausencia de hasta 10 jornadas completas de trabajo o su equivalente en medias jornadas, contemplando los siguientes supuestos:
  - A) Atención y cuidado de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (hijo e hija, madre y padre) y hermanos o hermanas, por razón de enfermedad, que no genere derecho a permiso retribuido.
  - B) Asistencia a reuniones o tutorías en centros educativos ordinarios.
2. Establecer que el personal que, por razón de sus especiales condiciones de trabajo, no puede hacer uso de la bolsa de horas, pueda disfrutar de hasta 3 jornadas completas o 6 medias jornadas de trabajo por año natural, que tendrán carácter no recuperable.