

Desde CCOO siempre hemos defendido todas aquellas medidas que faciliten compaginar el empleo con el cuidado y atención a la familia, sean ascendientes o descendientes a quienes vaya destinado dicho cuidado. Tanto lo hemos defendido que muchas de las medidas de aplicación en el ámbito laboral en este campo se deben a la consecución de propuestas defendidas desde las CCOO en uno u otro ámbito, incluso en algunas de ellas como el permiso de paternidad, la AGE ha sido una auténtica pionera .

Es necesario tener claro que la bolsa de horas de la que se habla abre la posibilidad de acceder a 82 horas, un equivalente a once días libres más al año, para las personas que puedan justificar que las utilizan para conciliación de vida laboral y familiar. Número de horas que se incrementaría a 87 horas para aquellas personas con jornadas de 40 horas. Dicho lo anterior, entendemos que la propuesta de la administración, para dar cuerpo a la bolsa de horas recogida en la disposición adicional 144 de la ley de PGE de 8 de octubre de 2018, supone es, por definirla de una forma simple, indefinida ya que resulta evidente que en la propuesta carece de características claras y precisas y no se aprecian límites concretos.

Plantea la administración cuatro criterios para el desarrollo de la aplicación de la bolsa:

1. Máxima flexibilidad.
2. Plazo máximo de recuperación amplio.
3. Necesaria justificación.
4. De aplicación general a cuidados a familiares de primer grado se abre además la puerta a cubrir con esta bolsa necesidades relacionadas con la conciliación de la vida familiar diferentes del cuidado y a la cobertura de necesidades de la vida personal, que entendemos, precisamente en este último supuesto, que no estarían ligadas a la existencia de familiares

Criterios que por supuesto compartiremos si se garantiza su aplicación a la totalidad del personal de la AGE, independientemente de su vinculación jurídica o su destino funcional y/o geográfico y en igualdad. Para CCOO no resultaría aceptable que los derechos de la bolsa fueran diferentes según el ámbito laboral (atención o no al público, por ejemplo) o las características del puesto de trabajo (casos como el trabajo a turnos o la asistencia directa a personas) menos aún que las situaciones contempladas o las fórmulas de justificación fueran diferentes. Y tampoco resultaría aceptable la determinación de formulas y plazos diferentes de recuperación aunque se hicieran sobre los diferentes sistemas de control horario.

Por otro lado, se habla de *máxima flexibilidad* pero no se indica siquiera si las horas podrán acumularse en días libres (11 o 12 días serian en función de que la jornada sea ordinaria o extendida a 40h) o si solamente podrán utilizarse como horas de flexibilidad horaria, ni como afectaran a la jornada obligatoria y más en caso de personas que ya tengan reconocidos supuestos de flexibilidad de una o dos horas en jornada de obligada presencia.

Se indica que habrá un plazo máximo de recuperación amplio. No se aclara si existirán diferencias en la definición de este plazo en función de la ubicación del puesto, pero es previsible que esto ocurra ya que los horarios y los sistemas de control horario son sensiblemente diferentes en los organismos de la AGE. Tampoco se tiene en cuenta que la recuperación de jornada obligatoria se realizara necesariamente en jornada flexible con la consiguiente variación en la carga de trabajo entre una y otra (Ej. Unidades de atención directa al público como Oficinas de Empleo y/o Prestaciones, CAISS, Oficinas de extranjería, Oficinas del DNI) o las dificultades para recuperar unas pocas horas en un régimen de trabajo a turnos

Como consecuencia de los mencionado desde CCOO entendemos que es necesario establecer medidas de cobertura y/o de compensación para quienes deben asumir las cargas de trabajo de quienes se ausentan, bien a través de la configuración de equipos que puedan sustituir de forma inmediata quienes se ausentan en las unidades más sensibles, bien a través de la compensación económica a quienes deben asumir ese trabajo. No debemos olvidar que, desgraciadamente, para quienes trabajamos en la AGE la cobertura del personal que se ausenta o modifica su jornada por permisos derivados de la conciliación se sustenta exclusivamente con el consiguiente incremento en la carga de trabajo del resto de los compañeros y compañeras de su unidad, situaciones que se agravan en aquellos lugares donde se trabaja con cita previa o con turnos establecidos o en atención directa a personas y en todos aquellos servicios donde sería imposible adaptar la carga de trabajo al volumen de personal presente en la unidad.

Pero además apunta la administración un párrafo final que incluye la necesidad de establecer *un margen objetivo y subjetivo de aplicación amplio junto a la necesaria ponderación con las necesidades organizativas*, párrafo que lejos de simplificar a través del establecimiento de directrices comunes a toda la AGE, orienta a la apertura del establecimiento de condiciones particulares de disfrute en prácticamente cada uno de sus ámbitos e incluso en unidades diferentes dentro de cada departamento u organismo.

Del análisis más somero de este párrafo surgen algunas de preguntas como:

- ¿A que se refieren con *margen objetivo*?
- Y el subjetivo ¿porque debemos definirlo como amplio si en teoría estamos defendiendo que sea de aplicación a todo el personal con la necesaria justificación?
- ¿Qué significa *ponderación de necesidades organizativas*?
- ¿Estamos hablando de necesidades del servicio y por tanto la posibilidad de que flexibilidad derivada de la bolsa se limite, se reduzca o incluso se anule en atención a las mismas?

Preguntas a las que será imprescindible responder en el proceso de negociación para definir adecuadamente la bolsa ya que la experiencia nos demuestra que en una administración tan compleja como la nuestra la indefinición corre el riesgo de permitir interpretaciones sesgadas y por tanto de generar infinidad de incidencias además de provocar serias desigualdades en el tratamiento de la utilización de la bolsa.

Por otro lado se simplifica la propuesta de la administración hasta el extremo ya no se trata solo de que no se hagan aproximaciones sobre volumen de personal afectado ni valoración del coste estimado, es que ni siquiera se realiza un diagnostico que considere las diferencias entre las condiciones necesarias en cada ámbito para poder disfrutar adecuadamente de esta flexibilidad, que analice las situaciones que pueden darse y donde se estudien las necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres en nuestro ámbito, porque no olvidemos que el objetivo final no puede ser otro que el compromiso con la corresponsabilidad .

18 de octubre de 2018