

# BOLSA DE HORAS

## **FLEXIBILIDAD UNILATERAL INACEPTABLE**

**SIN VOLUNTARIEDAD, REGULACIÓN, LIMITACIÓN Y COMPENSACIÓN ECONÓMICA O TIEMPO DE DESCANSO, NO HABRÁ ACUERDO**

En la reunión de la Comisión Negociadora del 1 de julio, Correos presentó una propuesta de bolsa de horas en el apartado de organización y tiempo de trabajo **absolutamente inaceptable**.

### **PROPUESTA INACEPTABLE DE CORREOS**

- X Unilateralidad y uso a la carta de la empresa.**
- X Sin voluntariedad y sin regulación de los criterios.**
- X Sin compensación económica, ni transparencia, todo arbitrariedad.**
- X Sin tener en cuenta la conciliación.**

### **CCOO PROPONE:**

- ✓ **VOLUNTARIEDAD, SIN MATICES.**
- ✓ **COMPENSACIÓN ECONÓMICA O EN TIEMPO DE TRABAJO: OPCIÓN DEL TRABAJADOR/A.**
- ✓ **REGULACIÓN/TRANSPARENCIA (QUIÉN, CÓMO, DÓNDE, CUÁNDO, CUÁNTO).**
- ✓ **USO DE BOLSA TAMBIÉN POR INTERÉS PERSONAL DEL TRABAJADOR/A.**
- ✓ **RESPECTO AL TURNO, UNIDAD Y FUNCIONES.**
- ✓ **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: VOLUNTARIO, ROTACIÓN, CONTROL SINDICAL.**

#### **BOLSA DE HORAS (TxT Tiempo por Tiempo)**

Como criterio general el periodo de vigencia de la bolsa de horas será del 1 de junio del año en curso al 31 de mayo del ejercicio siguiente.

Para el ejercicio 2025, ambas partes acuerdan la implementación de este sistema de jornada a partir del 1 de octubre de 2025, siendo la finalización de esta el 31 de mayo de 2026.

Se implementará una bolsa de horas compensada para su distribución a lo largo del año, con objeto de adecuar la plantilla a los distintos niveles de actividad de la empresa y poder atender las variaciones de su carga de trabajo.

A tal fin, en el ámbito operativo se podrá disponer de una bolsa de horas, constituida por hasta un máximo del 10% de la jornada completa anual. Estas horas de trabajo efectivo son consideradas como ordinarias, a pesar de su naturaleza irregular, y formarán parte del cómputo anual de la jornada pactada.

La gestión de la bolsa correspondrá, en el marco de lo establecido en este Acuerdo, a los responsables de cada unidad organizativa, sin función de las necesidades productivas en cada momento, conciliado en la medida de lo posible la disponibilidad de cada persona trabajadora y ajustándose a los criterios siguientes:

1. La bolsa de horas podrá ser utilizada, sobre un máximo del 10% de la jornada anual, en positivo y negativo, es decir, tanto en los casos de falta de carga de trabajo y en aquellos en los que se produzca un exceso de esta.
2. Cuando el uso de la bolsa implique una limitación de jornada se podrá realizar dentro de su distribución semanal de jornada. La jornada máxima no podrá exceder de 35 horas.
3. En todo caso, la distribución de las horas deberá respetar los descansos diarios y semanales establecidos en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, dando un preaviso al trabajador mínimo de tres días, sobre la fecha de prestación de trabajo.
4. Cuando el uso de la bolsa suponga una menor realización de jornada deberá realizarse bien con una reducción hasta un mínimo de la mitad de la jornada o por jornadas completas de descanso.

La empresa podrá requerir al trabajador/a, por necesidades de la producción, la prestación de sus servicios con un preaviso inferior al señalado en el punto 3.

El número de horas de la bolsa está establecido por cada periodo anual, sin que se pueda acumular el número de horas correspondientes al siguiente año, es decir, los tiempos de disfrute se realizarán dentro del periodo anual definido.

Esta bolsa, individualizada para cada trabajador/a, tendrá un saldo variable, positivo o negativo, a lo largo del año, según se vaya computando los excesos de jornada o los descansos efectuados, respetando en todo caso lo establecido en la normativa laboral en relación con los descansos diarios del empleado.

17 de julio de 2025