



# **SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES**

*Sección Sindical **STC** Grupo Vodafone*

SOLICITUD A LA MESA DE LA COMISIÓN DE  
INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL I CONVENIO  
COLECTIVO DE GRUPO VODAFONE ESPAÑA SOBRE  
TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.

**A: Mesa de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del I Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España.**

Según lo establecido en el ANEXO II del I Convenio Colectivo de Grupo Vodafone España, ponemos en conocimiento de esta comisión el siguiente punto:

**a) Exposición sucinta y concreta del asunto.**

Aplicación de los 4 días compensatorios que se regulan del art. 10 del Convenio Colectivo también a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

**b) Razones y fundamentos de la petición.**

La regulación convencional es la siguiente:

- Contrato a tiempo parcial (art. 5 Convenio colectivo):

"Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la Empresa informará a sus empleados sobre la existencia de vacantes a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.

Horas complementarias de carácter voluntario:

- Número: no podrá exceder del 55% de las horas ordinarias objeto del contrato.

- Distribución: el total de las horas complementarias anuales se distribuirá en función de las necesidades organizativas.

- Procedimiento: el empleado deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días. Excepcionalmente, por necesidades del negocio, este preaviso podrá reducirse a 48 horas informando a los representantes de los trabajadores.

2. Empleados de Tiendas, personal adscrito a ventas de las Unidades de Negocio, tanto Empresas como particulares. Dada su función, continuarán el régimen ordinario de trabajo anual y, por parcial que estuvieran ejerciendo su derecho a la reducción de jornada.

La interpretación referida al derecho de los días compensatorios del art. 10 del Convenio colectivo tiene que partir de lo dispuesto en el art. 12.4.d del E.T.:

- Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

- Cuando corresponde en atención a su naturaleza tales derechos serán reconocidos en función del tiempo trabajado; precisando que en este caso deben ser reconocidos en las Disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos.

No existe en el convenio colectivo ninguna precisión (que no sea la general del art. 5) sobre este derecho concreto, pues el art. 10 no cita expresamente a los trabajadores a tiempo parcial pero ésto no quiere decir que los excluya, ni tiene que ver que realicen o no la jornada intensiva en toda su amplitud, pues hay funciones, Departamentos o Unidades en los que la jornada intensiva está excluida (art. 9.1.3 Convenio colectivo).

Hay que diferenciar los trabajadores a tiempo parcial de los trabajadores con reducción de jornada pues los primeros son los que han suscrito un contrato de los regulados en el art. 12.1 del E.T.; mientras que los segundos son los que se acogen a su derecho de reducción de jornada por alguna causa legal (art. 37, 6, 7 y 8 E.T. y art. 12 Convenio colectivo) por lo que los trabajadores "... en los supuestos de reducción de jornada, con reducción salarial..." regulados en el art. 10 párrafo seis del convenio colectivo podrían ser, indistintamente, trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial que estuvieran ejerciendo su derecho a la reducción de jornada. Por tanto, la interpretación referida al derecho de los días compensatorios del art. 10 del Convenio colectivo tiene que partir de lo dispuesto en el art. 12.4.d del E.T.

Por tanto la interpretación que debe darse es que el límite de 1760 horas de jornada anual se refiere a los trabajadores a tiempo completo, pero en el caso de los trabajadores a tiempo parcial el límite anual de horas vendrá dado por el fijado en su contrato a tiempo parcial y ese número de horas anual es el que, en estos casos, deberá tenerse en cuenta a fin de respetar el "límite de jornada efectiva" al que se refieren los párrafos quinto y sexto del art. 10 del Convenio colectivo.

- Días compensatorios (art. 10, párrafos quinto a octavo): "Todos aquellos empleados que, por el tipo de función, Departamento o Unidad a la que estén adscritos, no pudieran disfrutar de la jornada intensiva, contarán con cuatro días compensatorios adicionales, absorbiéndose de este modo cualquier exceso de jornada que pudiera producirse, siempre que en cómputo anual total; es decir, una vez deducidas las horas de tales días compensatorios, se respete el límite de jornada efectiva de 1.760 horas.

En los supuestos de reducción de jornada con reducción salarial, y dado que el cómputo de jornada teórica anual se debe regularizar teniendo en cuenta dicha circunstancia, se concederán los mismos días compensatorios que los regulados en el párrafo anterior, siempre que el empleado estuviera en dicha situación de reducción de jornada durante todo el año; en otro caso, se concederán los días compensatorios proporcionales a la duración de la referida reducción de jornada. En todo caso, estos días compensatorios absorberán cualquier exceso de jornada que pudiera producirse, siempre que en cómputo anual total; es decir, una vez deducidas las horas de tales días compensatorios, se respete el límite de jornada efectiva que resulte proporcional a la jornada máxima anual."

- Jornada intensiva (art. 9.1.2 y 1.3):

1.2.- Jornada Intensiva:

Lunes a Viernes

- Entrada: De 08:00 a 08:30 horas
- Salida: De 15:00 a 15:30 horas

Esta jornada se desarrollará entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos incluidos, de cada año de vigencia del Convenio.

1.3.- Criterios de aplicación de la Jornada Intensiva:

- Realización en todas las Áreas de Servicio y de Gestión con jornada partida ordinaria anual.
- En las Unidades o Departamentos organizados en régimen de turnos no procede la aplicación de esta medida, dado que ya tienen su jornada distribuida de forma regular en cómputo anual
- En las Unidades de Negocio se dan tres supuestos distintos:

1. Departamentos de Soporte en Sede Central y Sedes Regionales. Pueden optar, a criterio de cada Responsable de Departamento o Unidad y con información a la representación de los trabajadores, por la aplicación de la jornada intensiva o, en función de las necesidades del servicio, continuar en régimen de jornada partida ordinaria, pudiendo, sin embargo, acogerse a la flexibilidad horaria.

**c) Propuesta sobre este asunto que se formula a la comisión.**

Los trabajadores a tiempo parcial que desempeñen su jornada o se encuentren en un supuesto de reducción de jornada con reducción salarial, **tienen derecho a los días compensatorios regulados en el art. 10 párrafos quinto y sexto del convenio colectivo**, siendo el límite de jornada efectiva anual el que resulte de sus contratos de trabajo a tiempo parcial y no las 1760 horas anuales que corresponden a un trabajador a tiempo completo.

Por estos argumentos, solicitamos se apliquen los mismos derechos en los trabajadores de las empresas del Grupo Vodafone incluyendo además a los trabajadores a tiempo parcial.