

IPE

Convenio Telefónica



I.E.S.Canovas

1º ASIR

MORALES GARCÍA Antonio
SIERRA GODÍNEZ Juan Ramón
TRUJILLO INFANTE Marcos

Convenio Telefónica.....	1
a. ¿Regula el convenio colectivo la distribución irregular de la jornada?.....	2
b. ¿Cuál es la duración máxima de la jornada diaria que establece el convenio colectivo? ¿Y el estatuto de los Trabajadores? ¿Es igual para los menores de edad?	2
c. ¿Cuál es la duración de la jornada semanal que establece el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores?.....	2
d. ¿Regula el convenio colectivo cómo se remuneran las horas extraordinarias?¿Qué establece el Estatuto de los Trabajadores?.....	3
e. ¿Regula el convenio colectivo las horas extraordinarias que se suelen realizar al año?.....	3
f. ¿Cuál es la duración del descanso semanal según el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores?.....	3
g. ¿Establece el convenio colectivo un descanso mínimo entre jornadas? ¿Que regula el estatuto de los trabajadores al respecto?.....	3
h. ¿Se regula algún descanso en la jornada diaria? ¿Es el mínimo para los menores de edad? Si no se dice nada ¿qué descanso habrá? ¿Qué pautas establece el convenio colectivo respecto a las vacaciones anuales?.....	3
i. ¿Amplía el convenio alguno de los permisos analizados en esta unidad? ¿Regula o concreta sobre alguno de ellos?.....	4

a. ¿Regula el convenio colectivo la distribución irregular de la jornada?

El convenio colectivo de Telefónica en España establece una estructura para la jornada laboral que incluye la jornada partida y continuada, con horarios flexibles y adaptaciones basadas en las necesidades del servicio. Además, estas disposiciones permiten una distribución irregular de la jornada, respetando por supuesto los límites legales y el bienestar de los empleados.

b. ¿Cuál es la duración máxima de la jornada diaria que establece el convenio colectivo? ¿Y el estatuto de los Trabajadores? ¿Es igual para los menores de edad?

La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio colectivo, disminuirá progresivamente desde las 37,5 horas semanales vigentes al principio del año 2024, hasta las 36 horas semanales que podrían fijarse para el año 2026 para todas las personas trabajadoras vinculadas a las tres jurídicas y todo ello considerando un contexto general, de productividad individual, resultados de Compañía, al tiempo de trabajo y absentismo.

Por otro lado, según el Estatuto de los Trabajadores en España, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En cuanto a la duración diaria, el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores establece que la jornada no podrá exceder de 9 horas diarias de trabajo efectivo, salvo que se acuerde otra distribución del tiempo de trabajo mediante convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

En ambos casos para los menores de edad es más restrictivo, revisando el estatuto de los trabajadores podemos detallar que no pueden trabajar más de 8 horas diarias, prohibición de horas extraordinarias y tampoco trabajar en horarios nocturnos excesivos.

c. ¿Cuál es la duración de la jornada semanal que establece el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores?

A fecha de marzo de 2025, la jornada laboral semanal se ha modificado progresivamente según lo establecido en el III Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas. Este convenio, vigente desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, contempla una reducción anual de la jornada laboral hasta alcanzar las 36 horas semanales al final del periodo. Dichas reducciones se implementan mediante la disminución de 30 minutos semanales cada año, permitiendo un mejor reparto de la vida laboral y personal.

- [Fuente de información para búsqueda adicional y precisa.](#)
- [Segunda fuente de información](#)

d. ¿Regula el convenio colectivo cómo se remuneran las horas extraordinarias? ¿Qué establece el Estatuto de los Trabajadores?

El estatuto de los trabajadores indica que las horas extraordinarias se compensan con más dinero es decir, por cada hora extra que hagas se debe pagar más que por cada hora laboral normal, esto en caso que se haya hablado, de lo contrario, se dará por hecho que se pagará con descanso dentro de los cuatro meses siguientes de su realización.

e. ¿Regula el convenio colectivo las horas extraordinarias que se suelen realizar al año?

Sí, el número máximo de horas extraordinarias que se podrá realizar es de 80 al año. No cuentan las horas que se compensan con descanso de cuatro meses.

f. ¿Cuál es la duración del descanso semanal según el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores?

La duración mínima de descanso semanal que tiene derecho a disfrutar un trabajador es de un día y media ininterrumpido que se indica que puede ser de sábado por la tarde y domingo completo o domingo completo y lunes por la mañana, en caso de los menores de edad será, dos días completos ininterrumpidos.

g. ¿Establece el convenio colectivo un descanso mínimo entre jornadas? ¿Que regula el estatuto de los trabajadores al respecto?

“.....Para garantizar la prestación de servicios en aquellas unidades que requieren atención los 365 días, se establecerán turnos rotativos en cinco jornadas cada una, y en la misma forma y duración expresada para los servicios que precisan atención permanente las 24 horas del día. Los descansos serán de dos días consecutivos, como mínimo, los sábados, domingos y festivos. Asimismo, podrán establecerse disponibilidades obligatorias en los términos previstos en el presente convenio colectivo. “

El convenio no realiza ninguna modificación al descanso mínimo de 12h entre jornadas que establece el estatuto general de los trabajadores de forma ordinaria. Sin embargo especifica la duración mínima de un descanso de 24h tras una jornada

h. ¿Se regula algún descanso en la jornada diaria? ¿Es el mínimo para los menores de edad? Si no se dice nada ¿qué descanso habrá? ¿Qué pautas establece el convenio colectivo respecto a las vacaciones anuales?

“Artículo 75. Descanso intermedio durante la jornada. El descanso intermedio de jornada será de 15 minutos. Durante los descansos reglamentarios en jornadas continuadas, la persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo. Los referidos descansos se considerarán incluidos dentro de la jornada laboral. Las personas trabajadoras que trabajen jornada partida disfrutarán el descanso reglamentario en el primer período. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo.”

Es decir que el descanso establecido en el convenio es el mismo en cuestión de tiempo que el establecido en el estatuto de los trabajadores.

“Artículo 170 bis. Personas trabajadoras en pantallas de visualización de datos. Para la plantilla que preste sus servicios en los call center y todos aquellos cuya actividad se desempeñe de manera ininterrumpida en PVD, atendiendo a la intensidad con la que utilizan pantallas de visualización, se establecen tres descansos de 10 minutos cada uno adicionales al tiempo de descanso establecido con carácter general. En los supuestos de jornada reducida o cuando únicamente realice durante la mitad de la jornada completa este tipo de trabajos, la persona trabajadora disfrutará de un descanso de 10 minutos, además de los reglamentarios. Dichos descansos no serán acumulables entre sí, ni a otros descansos reglamentarios, debiendo disfrutarlos en el puesto de trabajo. Si como consecuencia del reconocimiento médico oftalmológico se detecta una alteración de la refracción para la visión intermedia, la Empresa subvencionará ayuda para la adquisición de elementos correctores (gafas o lentillas) de dicha alteración en los importes establecidos para ello.”

Sin embargo se añade un descanso adicional de 10 minutos para ciertos trabajadores cuando cumplan ciertas condiciones.

Los menores de edad se acogen a la ampliación de 15 minutos más establecida por el EGT.

i. ¿Amplía el convenio alguno de los permisos analizados en esta unidad? ¿Regula o concreta sobre alguno de ellos?

Hemos podido encontrar dos mejoras principales a los permisos ya concedidos por el estatuto de los trabajadores.

Días de asuntos propios: Se establecen seis días anuales para asuntos personales, imprevistos o urgencias sin necesidad de justificación durante los años 2024 y 2025. A partir de 2026, este permiso se reducirá a cinco días anuales.

Permiso por accidente o enfermedad grave de familiares: Se conceden cinco días de permiso retribuido en caso de accidente o enfermedad grave que requiera reposo, aplicable a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como a convivientes. Este permiso puede disfrutarse dentro de los 21 días siguientes al hecho causante.