vinetur

El convenio estatal del reparto de comida a domicilio pacta subidas salariales

Menos jornada anual y más protección en empleo parcial, bajas y movilidad

viernes 20 de noviembre de 2026

El convenio estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio pacta subidas salariales y una rebaja de jornada para el periodo 2026-2029 en una rama concreta de la hostelería y la restauración. El acuerdo no afecta a todo el sector hostelero, sino a las plantillas de empresas de comida preparada para reparto a domicilio incluidas en PRODELIVERY, entre ellas cadenas como Telepizza, Domino’s Pizza, Papa John’s o Pizzerías Carlos.

La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT informó este jueves, 19 de noviembre, de la firma del texto, cerrada este martes, 17 de noviembre, tras casi un año de negociación. El sindicato, mayoritario en la mesa, sitúa el convenio como el marco laboral estatal para los años 2026, 2027, 2028 y 2029. El acuerdo todavía debe pasar por la revisión de la autoridad laboral, su registro y su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

En materia salarial, el convenio fija una subida del 3,13% en 2026, con efectos retroactivos desde el inicio de ese ejercicio. A ello se suma un 4% en 2027 y un 3% en 2028 y otro 3% en 2029, de acuerdo con las tablas y condiciones pactadas. UGT añade que se han incorporado dos mecanismos de revisión ligados al IPC, con la posibilidad de aplicar aumentos adicionales de hasta el 1% en cada uno de los dos periodos en los que se divide la vigencia: 2026-2027 y 2028-2029.

El texto también incluye una garantía mínima del 1,5% anual para 2027, 2028 y 2029 destinada a evitar que queden congelados los salarios de quienes cobran por encima de las tablas del convenio. Esa cláusula, según el sindicato, será no compensable ni absorbible y se aplicará a trabajadores con retribuciones inferiores a 30.000 euros anuales que cumplan las condiciones previstas. Con esa fórmula, la mejora económica no se limita a quienes perciben los salarios base del convenio.

La otra gran novedad es la reducción progresiva de la jornada anual. El convenio pasa de 1.788 horas en 2026 a 1.770 en 2029, una rebaja de 18 horas al final del periodo. UGT sostiene que esa reducción se traducirá en descansos reales mediante turnos completos, sin recuperación de horas ni merma salarial para las personas contratadas a tiempo completo.

Según ese cálculo sindical, cuando termine la vigencia del convenio la rebaja equivaldrá a dos jornadas completas y un turno adicional menos de trabajo efectivo. En el caso de las personas contratadas a tiempo parcial, la organización añade que la medida elevará el valor de cada hora trabajada, al mantenerse la retribución en relación con una jornada anual más corta.

El acuerdo incorpora además cambios sobre estabilidad en el empleo. Entre ellos figura la posibilidad de consolidar cada dos años el 35% del promedio de las horas complementarias efectivamente realizadas, en los términos pactados. En un sector con mucha contratación a tiempo parcial, esa cláusula puede aumentar las horas ordinarias de quienes vienen realizando de forma habitual tiempo adicional sobre su jornada inicial.

Otra de las materias reguladas es la movilidad entre centros de trabajo. El convenio limita el mayor tiempo de desplazamiento al 35% de la jornada diaria, tomando como referencia el domicilio habitual de la persona trabajadora. UGT considera que esa restricción da más protección frente a cambios de centro que alarguen de forma excesiva los trayectos.

En incapacidad temporal, el texto refuerza la cobertura en determinados procesos oncológicos. El sindicato precisa que se contempla protección desde el primer día y hasta doce meses, además de permisos relacionados con tratamientos de

quimioterapia, radioterapia y diálisis. El convenio también actualiza y amplía permisos laborales e incorpora medidas sobre violencia de género y violencia vicaria.

A ello se suman obligaciones de negociación de protocolos sobre vacaciones, igualdad LGTBI, prevención del acoso e inclemencias climáticas. En prevención de riesgos laborales, el acuerdo refuerza las exigencias ligadas a la revisión y el mantenimiento de los vehículos de reparto y a la protección ante fenómenos meteorológicos adversos, un punto ligado a una actividad que depende del trabajo en la calle y del uso intensivo de motos, ciclomotores y otros medios de entrega.

El convenio incluye igualmente garantías de información a la representación legal de las plantillas sobre el uso de algoritmos e inteligencia artificial. Ese apartado cobra peso en compañías donde la organización del trabajo, los turnos o parte del seguimiento de la actividad pueden apoyarse en sistemas automatizados.

Desde UGT, su Sector Estatal de Hostelería, Restauración Social y Turismo sostiene que la firma mejora salarios, reduce tiempo de trabajo y amplía la protección social en este subsector. La organización añade que hará seguimiento de la tramitación y de la aplicación de las condiciones pactadas una vez el texto quede registrado y publicado en el BOE.