

**CONVENIO COLECTIVO DE  
ELABORADORES DE  
PRODUCTOS COCINADOS  
PARA SU VENTA A  
DOMICILIO  
2022-2024**

**Edición de agosto 2022,  
contiene:**

- **Versión inicial (BOE nº 181  
de 29.07.2022)**

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**12726** *Resolución de 19 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (Código de convenio n.º 99008685011994), que fue suscrito con fecha 7 de junio de 2022, de una parte por la Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY), en representación de las empresas del sector, y de otra por el sindicato FeSMC-UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales en aquellas empresas que se dediquen, como actividad principal, a la preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio, en la que podrán ser incluidos otros artículos de gran consumo, alimenticios o no, de apoyo a los primeros, tales como vídeos, libros o análogos. A tales efectos, todas aquellas ventas y/o pedidos de productos realizados a través del sistema «para llevar» se considerarán como a domicilio.

Complementariamente se podrán prestar servicios de venta y despacho de los productos previamente elaborados y preparados para su consumo en los establecimientos comerciales de las indicadas empresas.

2. Igualmente afecta a las empresas que operen como franquiciadas de las contempladas en el apartado anterior y que desarrollen la actividad allí descrita.

3. Del mismo modo se registrarán por el presente Convenio aquellas empresas afiliadas a la Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY), que no tuvieran por su actividad un convenio concurrente.

4. Quedan expresamente excluidas de este ámbito las empresas dedicadas a la actividad de «catering», restauración rápida o tradicional, restauración colectiva (colectividades), «bufés» o autoservicios y aquellas empresas comerciales o de restauración en las que el conjunto de las tareas detalladas en el primer párrafo del apartado 1 de este artículo constituya una actividad secundaria respecto a la principal.

Igualmente quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo aquellos centros de trabajo de las empresas citadas en los párrafos 1 y 2 anteriores que, al momento de la firma del presente convenio, vinieran aplicando algún Convenio de Hostelería, como consecuencia de la actividad principal desarrollada en esos centros.

Esta exclusión quedaría definitivamente sin efecto para esos centros en el caso de devenir su actividad principal en la descrita en el apartado 1 anterior o en el supuesto de acuerdo expreso entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en aplicación del principio de unidad de empresa.

5. Las empresas que hasta la fecha no hayan aplicado el presente Convenio y deseen proceder a su aplicación, deberán acreditar su actividad principal a la Comisión Paritaria, en la forma y plazos estipulados en el capítulo X. Esta emitirá dictamen al respecto, tal y como igualmente se desarrolla en el citado capítulo.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El convenio afectará a todas las empresas a que se refiere el artículo anterior que presten servicios en el ámbito de todo el Estado español.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El convenio afectará a todas las personas trabajadoras que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 1 y 2 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio entrarán en vigor, a todos los efectos, el día de su firma, todo ello con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias, concretamente por lo que respecta a aquéllas de carácter económico tal y como se especifica en el anexo de condiciones económicas del presente convenio colectivo

1. Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezcan expresamente una vigencia y/o duración distinta.

2. La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con los artículos 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia.

Las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de futuros convenios una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal aquél denunciado.

A partir del 31 de diciembre de 2024, y de no mediar denuncia expresa en los términos previstos en el presente apartado, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año.

3. En todo caso, y de forma complementaria al anterior punto, una vez denunciado el presente Convenio colectivo su contenido normativo y obligacional se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo acuerdo.

#### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Compensación. Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con otras de naturaleza homogénea conforme a las disposiciones legales vigentes.

2. Absorción. Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

#### Artículo 6. *Condición más beneficiosa.*

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre las empresas y personas trabajadoras o sus representantes legales, aun cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio, deberán respetarse en su integridad.

#### Artículo 7. *Indivisibilidad del convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la autoridad laboral o, en su caso, la jurisdicción de lo social declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los artículos del Convenio, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

#### Artículo 8. *Publicidad.*

Las empresas afectadas por este convenio tendrán expuesto en sus centros de trabajo, y en lugar visible, un ejemplar del mismo para el debido conocimiento de las personas trabajadoras.

#### Artículo 9. *Normas subsidiarias.*

En todo lo no regulado en el presente convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Facultades de la Dirección.*

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de empresa es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 11. *Movilidad geográfica: Traslados y desplazamientos.*

1. En los supuestos de traslados a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exijan un cambio de residencia, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores a excepción de la indemnización, en caso de que el empleado opte por rescindir su relación en el plazo previsto legalmente, la cual ascenderá a treinta días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.

La decisión de traslado deberá ser notificada por escrito por la empresa a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

La persona trabajadora trasladada tendrá derecho a una compensación económica por gastos, la cual comprenderá aquéllos ocasionados por su traslado y el de su respectiva familia con la que conviva y efectivamente se desplace con él.

Igualmente, la persona trabajadora que vaya a ser trasladada al amparo de lo estipulado en el indicado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se beneficiará de un permiso retribuido de cuatro días laborables continuados, anteriores o posteriores al descanso semanal, a disfrutar con anterioridad a la ejecutividad de la medida, al objeto de que efectúe las gestiones pertinentes para la búsqueda de residencia en aquella localidad donde pasará a desarrollar sus actividades.

2. En los casos en que se produzcan desplazamientos de personas trabajadoras de carácter temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las dietas a abonar por los referidos desplazamientos, su importe se encuentra determinado en el Anexo de Condiciones Económicas.

Artículo 12. *Variabilidad en el lugar de prestación de servicios.*

La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, técnicas o productivas, podrá cambiar a sus trabajadores y trabajadoras de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o en municipios limítrofes.

Las personas trabajadoras trasladadas de centro mantendrán, en su caso, las vacaciones fijadas previamente en aquél de origen, salvo que sea la persona trabajadora la que haya solicitado voluntariamente el cambio de lugar de prestación de servicios.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana, se podrá variar el lugar de prestación de servicios de las personas trabajadoras dentro de los límites de la citada área, respetando las previsiones legales existentes a este respecto y sin que tal variación conlleve la existencia de movilidad geográfica.

La empresa comunicará a las personas trabajadoras trasladadas dicha variación de centro, siguiendo los criterios que se indican y primando el traslado voluntario de empleados y empleadas incluidos dentro del mismo grupo profesional:

– Si el cambio de centro se debe a necesidades meramente coyunturales de otro centro, la persona trabajadora se trasladará por el tiempo imprescindible para cubrir esta necesidad, sin que sea preciso preavisarlo con antelación alguna.

– Caso de que la variación de centro prevista en este artículo fuese definitiva, se preavisará a la persona trabajadora con una antelación mínima de cuatro días.

– En aquellos supuestos en los que el cambio de centro se prevea que tenga una duración igual o superior a dos semanas, la notificación de la medida se deberá comunicar a la persona trabajadora por escrito.

Salvo por acreditadas necesidades organizativas y productivas derivadas de imprevistas vacantes o similares, la persona trabajadora que haya sido desplazada no podrá volverlo a ser nuevamente durante un período de cuatro meses, a no ser que lo sea para volver a su centro de origen o por solicitud voluntaria.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad para el retorno a sus centros de origen, cuando se produzca alguna vacante en los mismos. Del mismo modo,

aquellas personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo familiares hasta el segundo grado, tanto por consanguinidad o afinidad, con enfermedades graves acreditadas medicamente o con algún tipo de discapacidad que no desempeñen, en ambos casos, actividad retribuida alguna, tendrán también prioridad para retornar a sus centros de origen cuando se produzca alguna vacante en estos.

En aquellos casos en que la circunscripción electoral se limite estrictamente al centro de trabajo y no a la provincia, los representantes de los trabajadores elegidos en los citados centros no podrán ser trasladados a otros sin su consentimiento expreso.

*Artículo 13. Rendimiento mínimo exigible a la persona trabajadora que realice las tareas de reparto.*

Habida cuenta de las especiales características que concurren en la actividad de las personas trabajadoras que realicen las tareas de reparto, entre ellas, las de tipo contractual por cuanto una gran mayoría de los mismos tienen concertados contratos a tiempo parcial, el rendimiento mínimo exigible, sin perjuicio de otros acuerdos colectivos al respecto que puedan existir en las empresas y que mejoren lo establecido en el texto del presente convenio, se fija en la realización de tres direcciones por hora dentro de la jornada laboral pactada en el presente convenio.

Las empresas deberán entregar mensualmente a cada persona trabajadora que realice las tareas de reparto, comprobante de sus direcciones o viajes realizados debidamente sellado y firmado por los responsables de cada establecimiento.

Se entiende por «dirección» al servicio que transcurre desde su origen en el establecimiento hasta el domicilio del cliente o punto de destino, regresando una vez efectuada la entrega de los productos.

Se llama «multidirección» al servicio que transcurre desde su origen en el establecimiento hasta los diferentes puntos de entrega, regresando al centro de trabajo después de la última de aquéllas. A efectos de cobro, se computarán todas las entregas realizadas en cada uno de los domicilios o lugares de destino, si bien con independencia de la cantidad de productos solicitados y transportados a cada uno de ellos.

En aquellos centros de trabajo cuya área de reparto exceda de las habituales del sector (urbanizaciones, zonas rurales, polígonos industriales o similares), el rendimiento mínimo exigible para una persona trabajadora que realice tareas de reparto, cuando el desplazamiento normal implique un recorrido no inferior a 30 minutos, será de dos direcciones.

Los repartos que impliquen un gran desplazamiento deberán ser distribuidos equitativamente entre el conjunto de las personas trabajadoras que realicen tareas de reparto del centro, de manera que no se adjudiquen continuada y exclusivamente a una misma persona trabajadora.

*Artículo 14. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo.*

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y, simultáneamente, a la Comisión Paritaria del presente Convenio colectivo. La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la efectuada a los representantes de los trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo

acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio colectivo, salvo que las personas trabajadoras decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores y trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 las empresas deberán presentar, al inicio del período de consultas, una memoria explicativa que contenga:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, incluyendo un Plan de viabilidad con las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo este deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, resultará de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para estos casos.

### CAPÍTULO III

#### Contratación y empleo

##### Artículo 15. *Contratación.*

Por las características del servicio en la empresa, las personas trabajadoras se clasificarán en: Fijos, tanto a jornada completa como a tiempo parcial; y temporales, igualmente a jornada completa o parcial. Podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal en coherencia con el desarrollo convencional.

Vista la clasificación establecida y en atención a las especiales características de la actividad en este sector, tanto por lo que se refiere a las labores a desarrollar, las cuales principalmente se generan y concentran durante los fines de semana, en períodos vacacionales en zonas turísticas, durante las retransmisiones televisivas de eventos deportivos y en situaciones análogas, como en relación a las personas que las ejecutan, principalmente jóvenes y estudiantes que desarrollan dicha actividad fuera de sus horarios o calendarios lectivos, las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector.

Con el objeto de fomentar la contratación de carácter indefinido, y tal como prevé el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, la concatenación de dos o más contratos por circunstancias de la producción cuya duración supere los dieciocho meses durante un período de veinticuatro meses continuados, sea cual fuere su causa y/o motivo y sean directamente suscritos por las empresas o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, supondrá la automática conversión de la citada relación en un contrato indefinido. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

#### Artículo 16. *Ingresos.*

El ingreso de nuevas personas trabajadoras se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y lo contemplado en el presente Convenio colectivo, atendiendo a las necesidades de las empresas.

Las empresas se comprometen a cumplir las obligaciones derivadas de la aplicación de los artículos 8.3, 64.1 y 64.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. *Contrato por circunstancias de la producción.*

Las empresas podrán formalizar contratos temporales por circunstancias de la producción cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación



temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual temporal se estará a las previsiones contenidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 18. *Contrato por sustitución.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas –artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y supuestos análogos– o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual temporal se estará a las previsiones contenidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 19. *Contrato a tiempo parcial.*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 26 de este Convenio colectivo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. El contrato, que se deberá formalizar por escrito en los modelos oficiales establecidos al efecto, deberá recoger el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

4. Las personas trabajadoras que desarrollen su prestación de servicios a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme el régimen jurídico establecido en los apartados siguientes.

El pacto sobre horas complementarias, el cual se deberá formalizar siempre por escrito y en el modelo oficial existente al efecto, podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. En todo caso, constituirá un pacto específico respecto al contrato.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 45 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Las personas trabajadoras deberán conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, o por acreditadas necesidades formativas o de estudios oficiales, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días y siempre que esos meses no coincidan con los de mayor actividad del centro.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplido un año desde su formalización, siempre que concurra alguna de estas circunstancias:

- Atención de responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.6 del ET.
- Por necesidades formativas y de estudios oficiales, acreditando la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Aquellas personas trabajadoras que en un año natural hayan agotado la totalidad de las horas complementarias obligatorias pactadas consolidaran, en el año natural siguiente, el 20 por 100 de las mismas pasando, de este modo, a considerarse como parte de su jornada ordinaria ampliándose, así, la misma con los límites establecidos al efecto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Para que se lleve a cabo la citada consolidación de horas, la persona trabajadora deberá mostrar su acuerdo al respecto y solicitarlo por escrito dentro del mes de enero del ejercicio en el que se debe llevar a cabo la consolidación. Al respecto de la consolidación que se desarrolla en el presente apartado, se establece que se respetará en las empresas cualquier otro acuerdo existente con anterioridad y que prevea unas condiciones de consolidación más beneficiosas para las personas trabajadoras.

En cuanto a la distribución de la jornada a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del presente convenio.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 20. *Contrato de formación en alternancia.*

Esta modalidad contractual, tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Exclusivamente procederá utilizar esta modalidad contractual con personas empleadas incluidas en los grupos II de las Áreas de Oficinas, Tiendas y Fábrica.

El presente contrato se atenderá a las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades

formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será equivalente al salario del grupo profesional y nivel salarial categoría que se ocupe, en atención a las labores a desarrollar por el contratado en formación.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 21. *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.*

El presente contrato podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el párrafo anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el párrafo anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este convenio colectivo para una persona trabajadora que desarrolle el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 22. *Empresas de Trabajo Temporal.*

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal podrán suscribirse para la cobertura de aquellas actividades y previsiones que prevé la normativa legal vigente. No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación, la empresa hubiera amortizado los puestos de trabajo a cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52.c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho, durante la prestación de servicios en las mismas, a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en este convenio colectivo, calculado por unidad de tiempo.

#### Artículo 23. *Período de prueba.*

1. El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

##### 1.1 Contratos por tiempo indefinido fijos o fijos discontinuos:

Área de Oficinas:

- Grupo I: 90 días.
- Grupo II: 60 días.

Área de Tiendas y Área de Fábrica:

- Grupo I: 90 días.
- Grupo II (niveles salariales I y II): 60 días.
- Grupo II (nivel salarial III): 45 días.

##### 1.2 Contratos por tiempo determinado superiores a tres meses de duración:

Área de Oficinas:

- Grupo I: 75 días.
- Grupo II: 45 días.

Área de Tiendas y Área de Fábrica:

- Grupo I: 75 días.
- Grupo II (niveles salariales I y II): 45 días.
- Grupo II (nivel salarial III): 30 días.

##### 1.3 Contratos por tiempo determinado hasta tres meses de duración:

Área de Oficinas:

- Grupo I: 60 días.
- Grupo II: 30 días.

Área de Tienda y Área de Fábrica::

- Grupo I: 60 días.
- Grupo II (niveles salariales I y II): 30 días.
- Grupo II (nivel salarial III): 15 días.

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

2. Como excepción a la regla general incluida en el apartado anterior, en los contratos laborales celebrados para ocupar puestos directivos incluidos en el Grupo I del Área de Oficinas, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

3. En los contratos celebrados a tiempo parcial se podrá, igualmente, concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en los apartados anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba ascenderá a un máximo de treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

4. Las sucesivas prórrogas del contrato, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba.

Del mismo modo será nulo el período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

6. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

7. La persona trabajadora percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo y nivel salarial en que quedó encuadrado al ingresar en la empresa.

8. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, la persona trabajadora continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este Convenio.

Artículo 24. Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Área de Oficinas:

- Grupo I: 1 mes.
- Grupo II: 12 días

Área de Tiendas y Área de Fábrica:

- Grupo I: 1 mes.
- Grupo II (Niveles salariales I y II): 10 días.
- Grupo II (Nivel salarial III): 9 días.

Del mismo modo, las empresas se verán obligadas a preavisar, con una antelación mínima de quince días, el cese o finalización de la relación laboral en toda modalidad

temporal de contratación, a excepción del contrato de interinidad, y en los casos de despidos por causas disciplinarias del artículo 54 del ET.

El incumplimiento de esta obligación, por cualquiera de las partes, dará derecho a la otra a percibir o, en su caso descontar de la liquidación, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Las empresas entregarán a solicitud de la persona trabajadora, previa a la firma por parte del mismo, del documento de saldo y finiquito, su propuesta de liquidación a fin de que pueda asesorarse debidamente.

## CAPÍTULO IV

### Jornada de trabajo y su distribución

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima anual durante toda la vigencia del presente convenio colectivo será de 1.788 horas de trabajo efectivo que se distribuirán, como máximo, en un total de 224 días.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

2. Habida cuenta de las especiales características del sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que se fijarán en el correspondiente calendario laboral en cada empresa.

Así, cada empresa, informando previamente y con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, en atención a sus características, establecerá dicha distribución de la jornada, en tanto no se sobrepase la jornada máxima anual pactada en este convenio colectivo y se respeten tanto los períodos de descanso legalmente establecido como la jornada máxima diaria, la cual no podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo.

3. No obstante, todo lo referenciado con anterioridad, se respetarán y se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:

3.1 Las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo y, especialmente, al disfrute de los permisos, preferencias en la elección de turnos y adaptación de la jornada de trabajo en los términos previstos en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2 El horario de los equipos gerentes se elaborará mensualmente y se publicará en los correspondientes tablones de anuncios de los centros de trabajo con una antelación mínima de dos semanas a su entrada en vigor.

3.3 Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial la duración de los turnos de trabajo a los cuales se les adscriba no podrá ser inferior a dos horas.

3.4 Los horarios y turnos de trabajo se encontrarán a disposición de los representantes legales de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo a los efectos de su información, control y verificación por parte de aquéllos.

Artículo 26. *Jornada de trabajo parcial y flexibilidad de la misma.*

En atención a las especiales características y particularidades de la actividad que se recogen en el presente convenio, el desarrollo de las relaciones formalizadas a tiempo parcial se efectuará al amparo de la normativa legal vigente a este respecto, al igual que por las siguientes particularidades:

El cómputo de la distribución irregular de la jornada tomará como módulo el trimestre.

La fijación específica de los horarios de aquellas personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial se realizará como máximo el miércoles de la semana anterior, exponiéndose en el tablón de anuncios del centro de trabajo y respetándose los límites legales al respecto.

## Artículo 27. *Registro de jornada.*

1. Las empresas quedan obligadas a tener un sistema de registro de presencia del personal en los centros de trabajo a fin de poder cuantificar la duración de la prestación de servicios. El personal queda obligado a hacer un uso adecuado de dichos sistemas de control de presencia. Previa solicitud por parte del personal o por la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, la empresa pondrá a disposición de los mismos tales registros.

2. Cualquier modificación legal, del tipo que fuere, en relación con esta obligación prevista en la normativa laboral vigente a fecha de la firma del presente convenio, incluso su supresión, automáticamente será tenida en cuenta y considerada a todos los efectos en la presente norma colectiva.

## Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

En el caso de la realización de horas extraordinarias por parte de alguna persona trabajadora, éstas serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Tal compensación se efectuará, según la modalidad o tipo de contrato, en jornadas completas, en cómputo trimestral.

No obstante, lo apuntado anteriormente, las empresas podrán optar por retribuir las horas extras efectuadas en base a lo estipulado en la normativa laboral vigente.

Se entenderá por horas extraordinarias no consideradas como de fuerza mayor, aquéllas que deban efectuarse para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y cualesquiera otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

## Artículo 29. *Descanso semanal.*

Las personas trabajadoras a quienes se aplique este convenio tendrán derecho a un descanso semanal de dos días continuados. La planificación para el disfrute de los referidos días se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos dentro del mismo grupo profesional. Este descanso podrá ser acumulable por periodos de hasta catorce días por decisión de la empresa.

La anterior planificación del descanso semanal, para las personas trabajadoras con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todos los días de la semana, se realizará en cada centro de trabajo garantizando dentro del mes natural el disfrute por parte de esa persona trabajadora de bien un sábado o bien un domingo.

Con independencia del criterio general desarrollado en los párrafos anteriores, en el seno de las empresas se podrá negociar, entre la dirección de las mismas y la representación legal de los trabajadores, cualquier otro sistema de descanso semanal que resulte más adecuado para su organización propia, si bien con estricto respeto a las disposiciones mínimas establecidas al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 30. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será de treinta y un días naturales, disfrutándose en proporción a los días trabajados durante el año.

El cómputo se efectuará por años naturales, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Las empresas, excluyendo los períodos de mayor productividad, establecerán junto con los representantes de los trabajadores, los turnos vacacionales. Su disfrute lo será por turnos durante todo el año y la persona trabajadora deberá conocer su período vacacional con dos meses de antelación, como mínimo, al comienzo del mismo. Una fracción o turno vacacional deberá consistir, como mínimo, en dos semanas ininterrumpidas –catorce días naturales.



La retribución de las vacaciones de las personas trabajadoras se calculará a razón del promedio salarial percibido por el mismo en los seis meses naturales anteriores, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y excluyéndose de las mismas los gastos de vehículo propio que pudieren percibir los repartidores específicamente y demás conceptos no salariales, de existir éstos.

En caso de que durante el período vacacional exista algún día no laborable oficial, no coincidente con su habitual descanso semanal, se compensarán dichos días con otros suplementarios, cuyas fechas de disfrute serán pactadas con la Empresa.

*Artículo 31. Días de descanso legalmente establecidos.*

Sin perjuicio y respetando la distribución de la jornada establecida en el artículo 26.1 del presente convenio, dadas las características especiales de la actividad que regula este Convenio y la rotación establecida para el descanso semanal a lo largo de todos los días de la semana de las personas trabajadoras contratadas para prestar sus servicios durante tales jornadas, éstas, habitualmente no disfrutarán de aquellos en las fechas correspondientes. Por tanto, si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con un día no laborable, dicha jornada se computará como tal, no descontándola del total de los mismos. La misma regla actuará en el caso de que el período de vacaciones incluyera alguno de estos días.

Los días de descanso legalmente establecidos y aquellos días de vacaciones no disfrutados en el año natural correspondiente debido a razones de carácter organizativo, se disfrutarán obligatoriamente durante el primer trimestre del ejercicio siguiente en las fechas que acuerden el empleado o empleada afectada y la dirección del centro.

*Artículo 32. Otras modalidades de prestación de servicios durante la jornada: trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia, además de lo recogido en este precepto convencional, lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos:

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la

empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del trabajo. La dotación se especifica se determinará en el seno de cada una de las empresas de acuerdo con sus propias particularidades.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1, segundo párrafo, de la Ley 10/2021, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos las cantidades que se establezcan en los acuerdos individuales que deben suscribirse en aplicación de la citada ley y que, en su caso, deberán respetar los posibles acuerdos colectivos suscritos entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras al respecto.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición y dejará de percibir los complementos que por esta causa se le estuvieran abonando.

8. Derechos de información y participación. En todo caso la empresa:

– Entregará a la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos previstos en la normativa legal de aplicación, una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

– Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales. La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

11. Adicionalmente a todo lo contenido en el presente artículo, el cual se aplicará a aquellas personas que efectivamente desarrollen su prestación de servicio a domicilio, en los términos del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se respetarán aquellos acuerdos internos ya suscritos en materia de teletrabajo en las empresas.

## CAPÍTULO V

### Clasificación profesional

Artículo 33. *Áreas funcionales y grupos profesionales.*

Las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio quedan encuadradas en los grupos profesionales y niveles que se desarrollan en el punto 2 de este artículo:

1. Factores de encuadramiento profesional. En la clasificación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio y en su adscripción a un Grupo Profesional determinado, se han ponderado los siguientes factores:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñado.

2. Áreas funcionales/grupos profesionales. La estructura de las diferentes áreas funcionales y grupos profesionales en las distintas empresas del sector queda desarrollada del siguiente modo:

– Área de Oficinas:

● Grupo profesional 1:

○ Nivel salarial 1: (antiguas categorías de referencia: Directores y titulados superiores.)

○ Nivel salarial 2: (antigua categoría de referencia: Managers.)

● Grupo profesional 2:

○ Nivel Salarial 1: (antiguas categorías de referencia: Administración y servicios generales.)

– Área de Tiendas:

● Grupo profesional 1:

○ Nivel salarial 1: (antigua categoría de referencia: Encargados.)

○ Nivel salarial 2: (antigua categoría de referencia: Subencargados.)

● Grupo profesional 2:

○ Nivel salarial 1: (antigua categoría de referencia: Oficial delivery.)

○ Nivel salarial 2: (antiguas categorías de referencia: Personal base y de reparto.)

○ Nivel Salarial 3: Personal de inicio.

– Área de Fábrica:

● Grupo profesional 1:

- Nivel salarial 1: (antigua categoría de referencia: Jefes de equipo/almacén/obrador)

● Grupo profesional 2:

- Nivel salarial 1: (antigua categoría de referencia: Oficiales.)
- Nivel salarial 2: (antiguas categorías de referencia: Personal base o ayudantes.)
- Nivel salarial 3: Personal de inicio.

A continuación, se desarrollan las áreas, grupos y niveles salariales en los que quedarán encuadradas las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas del sector.

1.º Área de Oficinas:

Grupo profesional 1:

Nivel salarial 1: Directores y Titulados Superiores. Funciones de dirección, control y gestión de los distintos departamentos existentes en las oficinas que dan soporte tanto a los establecimientos abiertos al público como a las distintas franquicias. Realizan de manera cualificada, autónoma y responsable la dirección, control y seguimiento de las áreas y departamentos asignados. Dirigen y detentan la jefatura de la organización en su más amplio sentido.

Así mismo se incluyen en este Grupo Profesional funciones para cuyo ejercicio resulta necesario la posesión de título universitario, estando concertada la relación laboral en virtud del título poseído.

Nivel salarial 2: Managers. Funciones de gestión, organización, verificación y control de tareas, realizadas con autonomía y responsabilidad, dentro de los distintos departamentos de la empresa, bajo supervisión del Director correspondiente. Puede incluir tareas de coordinación de personal, colaborando en su instrucción y formación.

Grupo profesional 2:

Nivel Salarial 1: Administración y servicios generales. Se encargan, con alguna autonomía y responsabilidad, de actividades administrativas básicas o de mayor cualificación en caso de requerirse para su desempeño titulación específica o mayor experiencia en el desempeño de éstas. En todo caso su conocimiento se adaptará a las funciones propias del área o departamento para el que presten sus servicios.

2.º Área de Tiendas:

Grupo profesional 1:

Nivel salarial 1: Encargados de establecimiento. Dirigen todo el funcionamiento del establecimiento en su más amplio sentido y a todos los niveles. Deberán atender al cliente, resolviendo las quejas que le sean planteadas referentes al servicio o al personal de su competencia, manteniendo informada en todo momento a la dirección de la empresa, desarrollando una labor de relaciones humanas y sociales con sus subordinados.

Son los responsables directos del personal a sus órdenes y deberán efectuar el plan de trabajo de todas las personas que integran la plantilla, controlando su asistencia y horarios de trabajo. Están facultados para exigir a las personas trabajadoras a sus órdenes la máxima disciplina. Cuidará de la presentación y decoro del personal, manteniéndolos correctamente uniformado y exigiendo la limpieza y pulcritud necesarias.

Entre sus funciones se encuentra la gestión del almacén de producción, comercial, reparto y la administración.

Dentro de las labores de administración, se encargará y responsabilizará personalmente, de los cuadros económicos y dinerarios del centro de trabajo. Así, caso de producirse cualquier tipo de desviación contable, deberá justificarla documentalmente.

Igualmente deberá cumplir siempre aquellas normas operativas que emanen de sus superiores jerárquicos en la empresa. En atención a sus conocimientos generales de funcionamiento del establecimiento, dominará la técnica de la utilización del teléfono junto con la atención al cliente, así como la elaboración de «pizzas» u otros alimentos precocinados para aquellos casos puntuales en los que sea necesaria su colaboración al respecto.

Nivel salarial 2: Subencargados de establecimiento. Sus funciones serán las de ayudar, en su más amplio sentido, al encargado de establecimiento, responsabilizándose ante él de todos sus actos, de la calidad de los productos y encargándose especialmente de la óptima operatividad del centro.

Serán los máximos responsables del centro ante las ausencias del encargado, asumiendo, por tanto, todas sus funciones y obligaciones. En caso de que se encuentre vacante la figura del encargado de centro y en el supuesto de que el subencargado asuma íntegramente las funciones y responsabilidades de aquél, percibirá, durante el período de duración de dicha vacante, el salario establecido en el Convenio para el citado encargado de establecimiento.

#### Grupo profesional 2:

Nivel salarial 1: Oficial Delivery. Es la persona empleada que se encarga de elaborar y condimentar personalmente los productos precocinados que se expenden en los centros de trabajo. Para el desempeño del cometido deberá dominar las distintas elaboraciones y variedades de productos así como su presentación.

Deberán conseguir un buen rendimiento de las mercancías que se le entreguen para su elaboración, así como llevará el control de las existencias de materias primas en todo momento. Como responsable de producto final controlará, por delegación del encargado del establecimiento, la óptima operatividad del mismo.

Igualmente dominará la técnica de la utilización del teléfono y la atención a clientes, para aquellos casos que fuere necesaria su colaboración en dichas funciones.

Nivel salarial 2: Personal base y de reparto. Personas trabajadoras con cierta experiencia en el sector responsables de la elaboración y reparto de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, así como de la tramitación de los pedidos correspondientes tanto de forma presencial como por vía telefónica o mediante cualquier otro sistema telemático o informático, resolviendo asimismo las dudas y reclamaciones que transmitan los clientes. Desarrollo de tareas de limpieza y otras auxiliares tanto dentro como fuera de los establecimientos comerciales de las empresas siguiendo los procedimientos establecidos en cada momento.

Atención directa al cliente para el consumo de bebidas y comidas, cobrar y facturar en su área y preparar las áreas del trabajo para el servicio. Pueden colaborar puntualmente en el cierre de caja y de su establecimiento a tenor de su experiencia cuando sean requeridos para ello por los encargados y subencargados.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel salarial que no hayan sido contratadas como personas trabajadoras que realicen labores de reparto podrán así mismo realizar labores de reparto peatonales o mediante vehículos cuyo uso no precise de autorización administrativa.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel salarial contratados para realizar labores de reparto deberán observar las siguientes normas de actuación, sin perjuicio de otras que puedan establecerse en las descripciones de puesto de trabajo de las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo.

Particularidades específicas y normas básicas de actuación de las personas trabajadoras que realicen tareas de reparto:

– El trabajador/a deberá cumplimentar, personal y escrupulosamente la documentación que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación y control de éstos.

– La persona trabajadora está obligada a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. Responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/o uniforme.

– Deberá conducir el vehículo con la máxima prudencia, cumpliendo con todo detalle la legislación de tráfico y demás normas de régimen interior.

– Está obligado expresamente a asegurar con candado la moto cada vez que aparque para hacer entregas o cuando la estacione en las proximidades del centro de trabajo.

– Realizará el reparto sin demora eligiendo siempre los recorridos más rápidos, sencillos y seguros a fin de que el producto llegue al cliente en el menor tiempo posible y en las mejores condiciones de calidad y consumo.

– Deberá dar cuenta inmediata de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería o accidente sufrido por el vehículo empleado.

– En el caso de que se comprobara fehacientemente que la avería, accidente, multa o robo del vehículo se deriva de dolo, negligencia o imprudencia temeraria del repartidor, se podrá repercutir sobre él los gastos que de ello se deriven.

Obligaciones específicas de las personas trabajadoras que realicen tareas de reparto:

– Disponer o mantener siempre su vehículo o el asignado en cada momento, en perfectas condiciones de uso y presencia, tanto materiales como administrativas.

– Deberá llevar consigo tanto el permiso de conducir y DNI como la documentación del vehículo.

– Conocerá los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.

– Circulará llevando puesto el casco, el cual deberá encontrarse debidamente homologado, sea cual fuere la duración, distancia y recorrido del servicio.

– Dispondrá en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio.

– Complementariamente, y en ausencia de labores de reparto, podrá ser destinado a labores de carácter auxiliar tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

Nivel salarial 3: Personal de inicio. La finalidad y objetivo de este nivel de iniciación se refiere a personas trabajadoras que se incorporen a las empresas mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad en las mismas vinculadas a las particularidades del sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio y a las de las propias organizaciones en las que se integran, previa a una incorporación como empleado/a en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro de este nivel.

Las actividades a desarrollar por las personas trabajadoras que se adscriban al presente grupo serán básicas y sencillas, y son las que se encuentran desarrolladas en el nivel salarial 1 de este mismo grupo, recibiendo indicaciones precisas y concretas por parte de las personas trabajadoras adscritas a niveles/grupos superiores y por lo tanto con mayor experiencia en el desarrollo de las actividades.

Una vez transcurridos 8 meses de prestación de servicios en este nivel en la empresa, la persona trabajadora, al haber adquirido los conocimientos prácticos y

teóricos adecuados, automáticamente ascenderá al nivel salarial 2 de este mismo grupo profesional. No obstante, si la persona trabajadora acreditase, con carácter previo o simultáneo a la contratación, una experiencia en empresas afectadas por el presente convenio colectivo igual o superior a 12 meses dentro de los últimos 3 años previos a la contratación, la permanencia en este nivel salarial vinculado al personal de inicio no podrá exceder de 4 meses.

### 3.º Área de Fábricas:

#### Grupo profesional 1:

Nivel salarial 1: Jefes de Equipo o Almacén u Obrador: Personas trabajadoras que realizan de manera cualificada, autónoma y responsable las funciones de control y supervisión del equipo de personas asignadas en los obradores y almacenes de los centros de producción de las empresas.

En el caso de los Jefes de Equipo desarrollarán el control y seguimiento de procesos junto con el conteo de masas y las tareas administrativas propias del obrador.

Realizarán el control y seguimiento de procesos, organizarán y planificarán las labores de su área, estableciendo las necesidades de mercancías y materiales de acuerdo con las demandas de producción y de los establecimientos de las empresas, realizando las tareas administrativas necesarias así como el control y coordinación del personal a su cargo.

#### Grupo profesional 2:

Nivel salarial 1: Oficiales. Personas trabajadoras que con autonomía y responsabilidad y bajo procedimientos establecidos, desarrollan tareas dentro de los obradores y almacenes de los centros productivos de las empresas en dependencia de los Jefes de equipo.

Realizarán labores tales como amasado y preparación de la masa, pasta y/u otros productos, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de la maquinaria a su cargo, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando que la realicen sus ayudantes y colaboradores. Igualmente y, en su caso, llevan la gestión y recepción de las mercancías y materiales bajo la supervisión de sus responsables jerárquicos, controlando las fechas de caducidad de los productos y su calidad y cantidad.

Contribuyen al establecimiento de las necesidades de mercancías y materiales de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Del mismo modo almacenan y distribuyen las mercancías y materiales recibidos.

Nivel salarial 2: Ayudantes y personal base. Personas trabajadoras que con cierta autonomía y responsabilidad y bajo procedimientos establecidos, desarrollan tareas de ayuda dentro de los obradores y almacenes de los centros productivos de las empresas, en dependencia de los Jefes y Oficiales.

Su misión principal es la de auxiliar a los oficiales en sus funciones propias, es decir, el amasado y preparación de la masa o pasta u otros productos, con el fin de adquirir la práctica, perfeccionamiento y experiencia necesaria que le permitan un ascenso de categoría. Igualmente realizará otros trabajos, tales como el perfecto cuidado de la maquinaria que utilicen, labores de almacenaje, carga y descarga de camiones y preparación del género para su posterior distribución y otras actividades análogas que les sean encargadas por sus superiores.

Clasifican las mercancías de acuerdo con sus características, situándolas debidamente en los lugares destinados al efecto.

Se incluyen asimismo a las personas trabajadoras que, provistos de carné de conducir de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado y con conocimientos teórico-prácticos del automóvil, se encarga de la ejecución del transporte, cargando y descargando la mercancía. Del mismo modo, mantendrá en perfecto estado u funcionamiento el mismo.

Nivel salarial 3: Personal de inicio. La finalidad y objetivo de este nivel de iniciación se refiere a personas trabajadoras que se incorporen a las empresas mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad en las mismas vinculadas a las particularidades del sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio y a las de las propias organizaciones en las que se integran, previa a una incorporación como empleado/a en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro de este nivel.

Las actividades a desarrollar por las personas trabajadoras que se adscriban al presente grupo serán básicas y sencillas, y son las que se encuentran desarrolladas en el nivel salarial 2 de este mismo grupo, recibiendo indicaciones precisas y concretas por parte de las personas trabajadoras adscritas a niveles/grupos superiores y por lo tanto con mayor experiencia en el desarrollo de las actividades.

Una vez transcurridos 8 meses de prestación de servicios en este nivel en la empresa, la persona trabajadora, al haber adquirido los conocimientos prácticos y teóricos adecuados, automáticamente ascenderá al nivel salarial 2 de este mismo grupo profesional. No obstante, si la persona trabajadora acreditase, con carácter previo o simultáneo a la contratación, una experiencia en empresas afectadas por el presente convenio colectivo igual o superior a doce meses dentro de los últimos tres años previos a la contratación, la permanencia en este nivel salarial vinculado al personal de inicio no podrá exceder de cuatro meses.

#### Artículo 34. *Movilidad funcional.*

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional cumple las previsiones que el artículo 22.2 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores asigna al mismo.

En aquellos casos en que las personas trabajadoras, por necesidades organizativas de los centros de trabajo, deban desarrollar labores propias de un nivel salarial o grupo profesional distinto a aquél en el cual se hallen encuadrados, que suponga una mayor retribución, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga, el salario del grupo superior que estén realizando.

La atribución de funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia a los efectos de cubrir cualquier ausencia o reducción de jornada de otra persona trabajadora en situación de suspensión de contrato, previstas en el artículo 45.1.c), d), e) y h) del Estatuto de los Trabajadores, no dará lugar a la consolidación del puesto de trabajo en el superior grupo, siempre que no se superen los plazos legales establecidos a este respecto.

## CAPÍTULO VI

### Condiciones económicas

#### Artículo 35. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo estarán integradas por:

I. Salario base. Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o de cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

II. Complementos salariales:

a) Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales de la persona trabajadora y que no hayan sido valorados al ser



fijado el salario base. Son complementos personales los de títulos, idiomas, conocimientos especiales y otros análogos

b) Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.

c) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquéllos que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premio o incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

d) Complementos de vencimiento superior al mes: En este apartado quedarían incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias, de permanencia y otras análogas.

III. Retribuciones en especie. Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base

IV. Complementos extrasalariales. Son retribuciones percibidas por la persona trabajadora, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables a aquélla.

#### Artículo 36. *Gratificaciones extraordinarias.*

Serán dos, las cuales se abonarán el 30 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente. Su importe será el correspondiente al salario base mensual y su cuantía se prorrateará en las doce mensualidades ordinarias, salvo acuerdo en contrario.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de las mismas.

#### Artículo 37. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de 22:00 a 6:00 horas, serán retribuidas en las cuantías que se establecen para cada nivel salarial en las tablas salariales incluidas en el Anexo de Condiciones Económica del Convenio colectivo.

Por lo que respecta a las horas nocturnas realizadas entre las 22 y las 24 horas se retribuirán en cuantía equivalente a un 25 % de dicho importe.

#### Artículo 38. *Pluses grupo profesional I Área de Tiendas: Plus Puesto.*

A tenor de las especiales funciones de responsabilidad que desarrollan en las tiendas el personal adscrito al grupo I de la citada Área, percibirán un complemento salarial denominado «Plus Puesto» cuyas cuantías, en atención al nivel dentro del citado grupo profesional al cual se encuentre adscrito la persona trabajadora en cuestión, se fijan en el anexo de condiciones económicas.

#### Artículo 39. *Plus jefe de equipo Área de Fábrica.*

Percibirán el presente plus aquellos jefes de equipo que, a tenor de las previsiones contenidas para esta posición en el presente convenio colectivo y como reconocimiento a su especial y particular responsabilidad, tengan bajo su exclusiva y máxima responsabilidad la gestión total (control de presupuestos, dirección de equipos, control de producción, control de mercancías y abastecimiento y labores análogas) de un área

completa de trabajo dentro de los obradores y almacenes de los centros de producción de las empresas.

El importe de este plus es el que se fija y recoge en el anexo de condiciones económicas.

#### Artículo 40. *Uniformidad.*

Las empresas proporcionarán a las personas trabajadoras la uniformidad adecuada para realizar sus funciones, dos veces al año.

Las empresas que procedan a exigir uniformidad a sus personas trabajadoras deberán facilitarles dicha uniformidad para el desarrollo de sus labores en atención a sus actividades concretas y adecuándolas a sus particularidades y peculiaridades propias. En estos supuestos y caso de deterioro anticipado de los uniformes, las empresas vendrán obligadas a reponer los mismos con anterioridad a los períodos en que ordinariamente se facilita la reposición de prendas en cada organización.

Del mismo modo se permitirá, caso de que así lo soliciten las personas empleadas, la utilización de pantalón corto –tipo bermuda– para la realización de labores de cuponeo. Dicha prenda la aportaría la propia persona trabajadora y debería reunir los requisitos mínimos que marquen las empresas.

Las empresas facilitarán un casco para cada una de las personas trabajadoras adscritas al reparto y siempre que lo realice en las motocicletas de la empresa. A la finalización de la relación laboral se deberá retornar obligatoriamente a la empresa el citado casco, que deberá estar en buen estado de conservación salvo el desgaste normal que haya producido su uso, a los efectos de que previa la correspondiente limpieza y, en su caso, adecuación, pueda ser utilizado por otro compañero. Los cascos facilitados por la empresa deberán permanecer en el correspondiente centro de trabajo cuando no se preste servicios no estando permitido su uso para ningún fin particular. Cada trabajador o trabajadora será responsable del buen mantenimiento y uso del casco entregado. En el caso de que los repartidores aporten su moto propia deberán desarrollar sus labores aportando el correspondiente casco debidamente homologado.

#### Artículo 41. *Seguro de accidentes.*

Las empresas concertarán una póliza de seguro, individual o colectiva, que cubra, a favor de las personas trabajadoras, la percepción de 25.000 euros (veinticinco mil euros), para sí o sus beneficiarios, cubriendo los riesgos de fallecimiento por accidente, o incapacidad permanente absoluta producida exclusivamente durante la prestación de trabajo o en aquellos accidentes laborales producidos *in itinere*.

Anualmente se facilitará una copia de la misma al Comité Intercentros, allí donde se hubiere constituido o, en su caso, a la representación legal de los trabajadores del centro.

#### Artículo 42. *Gastos vehículo propio.*

1. En aquellos casos en los que la persona repartidora que realice funciones de reparto sea titular o poseedor de un vehículo, en los centros donde así lo determine la política comercial de la empresa, aquél deberá mantener el mismo en buenas condiciones de uso. Del mismo modo el repartidor deberá encontrarse en cada momento, habilitado legalmente para su conducción.

El incumplimiento de dichos requisitos trunca el elemento esencial para el inicio y continuación de la relación laboral ya que ésta tiene su causa precisamente, en la puesta al servicio de la empresa no sólo de la persona trabajadora sino también del vehículo indispensable para la realización del trabajo.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo, compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, casco, u otros, cuando aquél sea

propiedad del repartidor, serán por cuenta del mismo, a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos a los que se refiere este artículo.

2. En su consecuencia, el repartidor se compromete a:

Sustituir o reparar el mencionado vehículo en caso de avería, cuando este sea de su propiedad, en los términos estipulados en el presente convenio colectivo.

Comunicar a su empresa, por escrito, los cambios del vehículo propio que utilice. El nuevo deberá ser de características similares al descrito en el contrato de trabajo.

3. Cuando concurren las circunstancias antedichas, el repartidor percibirá en concepto de aportación de su vehículo particular para la realización de sus tareas, las cantidades que se estipulan en el Anexo de Condiciones Económicas a tal efecto. Dichas cuantías allí reseñadas se entienden como mínimas, todo ello sin perjuicio de los acuerdos colectivos que se haya podido llegar a nivel de empresa a este respecto.

En la situación de «multidirección» se estará a lo dispuesto en el artículo 13 de este convenio.

Lo abonado como gastos de vehículo propio no tendrá carácter salarial siendo un simple resarcimiento derivado de los gastos necesarios para la realización del trabajo, por lo que no cotizarán a la Seguridad Social.

## CAPÍTULO VII

### Permisos, suspensión y extinción del contrato

Artículo 43. *Permisos retribuidos.*

1. Sin perjuicio de los motivos relacionados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido por los motivos relacionados a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o en caso de unión de hecho. En este último supuesto, el trabajador o trabajadora deberá aportar el correspondiente certificado de convivencia expedido al efecto por el ayuntamiento u organismo competente.

b) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tres, cuatro o cinco días naturales, según el hecho que justifica el permiso se produzca dentro de la misma provincia (tres días), en las provincias limítrofes (cuatro días), en el resto de España o en el extranjero (cinco días.).

Se entenderá por enfermedad grave aquella que bien venga determinada como tal por el correspondiente facultativo especializado en el parte médico correspondiente o bien la que genere la obligatoriedad del internamiento del familiar en cuestión en centro hospitalario un mínimo de veinticuatro horas.

En el caso de que por las circunstancias relativas a los supuestos anteriormente citados, el trabajador/a necesitara añadir algún día más a los establecidos, la empresa vendría obligada a facilitar esos días, debiendo el trabajador/a recuperar los mismos de la manera en que le indique la empresa.

Si en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el/la trabajador/a podrá disfrutar fraccionadamente de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización o reposo domiciliario.

En estos supuestos el/la trabajador/a tendrá derecho al mismo número de días de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma.

El/la trabajador/a deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará su licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

c) Por boda de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: Un día natural.

d) Un día al año por traslado del domicilio habitual, previo aviso con una antelación mínima de una semana. Realizada la mudanza la persona trabajadora deberá justificar el traslado.

e) Por el tiempo necesario para acudir al médico especialista.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Por las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Tramitación de permisos para la adopción y el acogimiento con el límite de un día.

2. La persona trabajadora deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

3. Los motivos que den lugar a permiso se comunicará, por escrito al responsable correspondiente con la máxima antelación. Excepto en casos de urgencia, en los que la persona trabajadora deberá comunicar el hecho a su empresa a la mayor brevedad posible, sin perjuicio de su posterior justificación.

4. Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven. No obstante, en los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario a los que se refiere la letra b) del apartado 1 anterior, la licencia podrá ser disfrutada, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no mientras dure el hecho causante.

5. En caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederán únicamente aquéllas que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

6. Las licencias se abonarán con arreglo al salario real, excluyendo gastos de locomoción u otros suplidos.

7. Todos los permisos desarrollados, tanto los expresamente recogidos en este Convenio colectivo como los desarrollados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, también serán de aplicación y susceptibles de ser solicitados en los casos de pareja de hecho debidamente inscritas al efecto en los registros oficiales correspondientes, con las particularidades descritas para el anterior apartado a) del punto 1 de este artículo.

8. Para la formación de empleados y empleadas adscritos al grupo profesional I, niveles salariales I y II del Área de Tienda –antiguas categorías de encargados y subencargados–, las empresas dedicarán cinco horas mensuales retribuidas dentro de la jornada laboral durante los primeros diez meses del contrato o del ascenso a tales posiciones, las cuales podrán ser acumuladas por la empresa en los períodos que estime convenientes en atención a necesidades organizativas o productivas de la misma. Disfrutarán del mismo permiso las personas trabajadoras adscritas al grupo profesional

II, nivel salarial II del Área de Tienda –personal base y de reparto– a las durante los dos primeros meses de contrato.

Artículo 44. *Permiso no retribuido y recuperable.*

Todas las personas trabajadoras podrán disponer de un permiso no retribuido y recuperable de un día al año por asuntos propios. Dicho permiso no se podrá utilizar ni será acumulable a períodos vacacionales preestablecidos.

Para el efectivo disfrute del indicado permiso las personas trabajadoras deberán preavisar a su responsable con una antelación mínima de 30 días naturales. Caso de que el día solicitado no fuese factible la concesión y disfrute de dicho permiso, bien por razones organizativas del centro o por cuestiones de índole productivo, se acordará entre el responsable y la persona solicitante la fecha más cercana para su efectiva realización.

Artículo 45. *Suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o cuidado del lactante, adopción y acogimiento.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

La suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de cualquiera de los progenitores a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto,

por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor ampliable en el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas una para cada uno de los progenitores por cada menor a partir del segundo. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Dicha suspensión producirá sus efectos, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Cuando una trabajadora no pueda desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de

trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el periodo legal que provocó dicha situación.

A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la Seguridad Social que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a las previsiones legales desarrolladas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

*Artículo 46. Reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción cumpla veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora en los términos previstos legalmente.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Aquella persona trabajadora que como consecuencia de la solicitud de la reducción de jornada prevista en este artículo requiera, igualmente, un cambio de centro de trabajo para el mejor cuidado de la persona causante de la citada reducción tendrá derecho al mismo quedando adscrito a aquel centro. Este derecho se podrá ejercitar siempre que la estructura del centro pueda asumir la incorporación de dicha persona y, además, siempre que en el centro solicitado no existan ya otro u otros trabajadores que vengán desarrollando una jornada reducida por supuestos análogos. Adicionalmente, la vacante en el centro de origen deberá quedar debidamente cubierta por otra persona trabajadora proveniente del centro de destino del empleado que reduce su jornada y al que quedará adscrito. De ya existir en el centro solicitado empleados en situación de reducción de jornada el trabajador o trabajadora será desplazado a un centro limítrofe al solicitado siempre dentro del mismo municipio.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a las previsiones que recoge a este respecto el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

*Artículo 47. Reducción de la jornada por cuidado del lactante.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en una hora al principio o al final de la misma.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

A su vez, y si así lo solicitara la persona trabajadora afectada, y durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo después de la suspensión del contrato por nacimiento, la persona trabajadora podrá ser trasladada al centro de trabajo que ella solicite dentro de la misma provincia durante el tiempo en el que ejercite el derecho de pausa o reducción de jornada por cuidado del lactante.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por ambos progenitores.

El permiso por cuidado del lactante aumentará proporcionalmente en caso de nacimiento múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Previo aviso no inferior a cuatro semanas a la fecha de finalización de la suspensión del contrato por nacimiento, quien ejerza el derecho recogido en este artículo podrá acumular al período de baja por nacimiento un máximo de dieciséis días naturales, en compensación al no disfrute del derecho a reducción de la jornada diaria y siempre durante los nueve primeros meses de vida del hijo/hija.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a las previsiones que recoge a este respecto el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

*Artículo 48. Elección preferente de turno de trabajo.*

Las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno horario de trabajo.

La opción habrá de solicitarse por escrito antes del segundo mes siguiente a la incorporación al trabajo tras la baja maternal.

Por acuerdo con la Dirección de la empresa el turno podrá cubrirse en cualquier centro de la provincia, así como permutas con personas trabajadoras de otros centros.

*Artículo 49. Excedencias.*

En todos los casos de excedencias, las personas trabajadoras deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo las empresas obligadas a contestar a la persona trabajadora dentro del referido plazo. Caso de superarse los quince días naturales sin nada haberse contestado por la empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.



A) Excedencia voluntaria. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La persona trabajadora excedente deberá solicitar su ingreso con una antelación mínima de quince días laborables a la fecha de vencimiento de la misma. Finalizado el período de excedencia sin que la persona trabajadora hubiese solicitado su ingreso se considerará extinguida la relación.

Expresamente se establece el derecho de la persona trabajadora a solicitar hasta un total de dos prórrogas de su situación de excedencia voluntaria, teniendo en cuenta que la duración máxima de las dos prórrogas junto con la solicitud inicial será la desarrollada en el primer párrafo del punto A de este artículo. Para la solicitud de las indicadas prórrogas se deberá preavisar por escrito a la empresa con una antelación mínima de quince días a la finalización de cada una de las mismas. En el indicado escrito de prórroga de la situación de excedencia se deberá indicar expresamente el período y duración de la misma.

B) Excedencias especiales. Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de cuatro años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de un hijo o hija tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos o hijas dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

b) Por cuidado personal de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de un año.

d) A las personas trabajadoras que resulten elegidos para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Cuando cesen las causas que la motivaron, la persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

Durante los dos primeros años la persona trabajadora mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo. El resto del período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

En situación de excedencia forzosa de una persona trabajadora, la Empresa, en caso de su sustitución, se verá obligada a hacerlo mediante contrato de sustitución por el tiempo de duración de la excedencia.

C) Excedencia especial por estudios. Aquellas personas trabajadoras que cursen estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional podrán disfrutar

de una excedencia de un mes de duración, prorrogable a otro mes adicional, con la limitación de una solicitud por centro de trabajo y año escolar.

Para el disfrute de dicha excedencia la misma se deberá solicitar con dos meses de antelación a la fecha de inicio.

La presente excedencia, que garantizará la reserva del puesto de trabajo, igualmente conllevará, en el momento de la reincorporación, el mantenimiento de las condiciones laborales anteriores a su disfrute.

#### Artículo 50. *Suspensión y extinción del contrato.*

1. Serán causas de suspensión y extinción del contrato las que se detallan en los artículos 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal en contacto con los alimentos no podrá ser portador de enfermedades transmisibles a través de éstos, en cuyo caso, y previa revisión médica a la que deberá someterse esa persona obligatoriamente, la empresa, en relación con el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá destinar provisionalmente a la persona trabajadora en cuestión a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud y éste a aceptarlo obligatoriamente mientras persista su situación, manteniendo su retribución. Caso de inexistir un puesto de trabajo adecuado para el empleado en cuestión, la empresa podrá suspender su contrato de trabajo en tanto dure dicha contingencia.

Si se determina médicamente que la enfermedad es de carácter irreversible se podrá estar a lo dispuesto en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 51. *Suspensión del permiso de conducción.*

Cuando a una persona trabajadora que realice tareas de reparto le fuese suspendido el permiso de conducción, tal hecho producirá los siguientes efectos:

1. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente con la misma jornada y grupo profesional, la empresa se lo ofrecerá, pudiendo éste aceptarlo o rechazarlo.

2. Si lo aceptare realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente a su nuevo puesto.

3. Si no existe una vacante al que destinarle, o habiéndola no lo acepta, el contrato podrá extinguirse al amparo de las previsiones contenidas en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, cumplimentando, a tal efecto, las formalidades previstas al efecto para este tipo de extinciones objetivas.

#### Artículo 52. *Otros supuestos de suspensión y extinción del contrato de trabajo.*

En el supuesto de que la persona trabajadora que realice tareas de reparto aporte su propio vehículo, en el caso de carencia del mismo, por cualquier causa, a excepción de robo o sustracción del mismo, tendrá un plazo de diez días para repararlo y ponerlo de nuevo en funcionamiento al undécimo día. El robo o sustracción se acreditará mediante la aportación a la empresa del original de la denuncia efectuada en la correspondiente comisaría de policía.

A partir del momento de la carencia del vehículo y hasta su nueva aportación o, caso de no producirse esta, hasta un plazo máximo de dos meses, la empresa vendrá obligada a facilitar a la persona trabajadora un vehículo propiedad de la misma, en caso de que exista disponibilidad de vehículos de empresa en la misma ciudad o área metropolitana. o bien ofrecerle, y ésta a aceptarlo, otro puesto de trabajo dentro de su propio grupo profesional con la misma jornada,

Finalizado el período de dos meses sin que la persona trabajadora hubiese aportado nuevamente su propio vehículo, el contrato podrá extinguirse al amparo de las previsiones contenidas en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores,

cumplimentando, a tal efecto, las formalidades previstas al efecto para este tipo de extinciones objetivas.

Todos los plazos establecidos en los apartados anteriores son máximos, por lo que la persona trabajadora deberá reintegrarse al trabajo tan pronto tenga el vehículo en estado de utilización.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supuso un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora de este Convenio convencida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En este marco, corresponde igualmente a cada persona trabajadora velar, mediante el cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional debiendo realizarse un adecuado uso de las máquinas, medios y equipos de protección.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes. En relación con lo indicado en el presente párrafo, las partes que suscriben el presente convenio colectivo estiman oportuno destacar y recordar que en los planes de prevención de riesgos laborales existentes en las empresas expresamente se regulan los equipos de protección individual (EPI,s) a facilitar a sus empleados en función de las actividades y labores que desarrollen.

Para una eficaz y real consecución de los objetivos perseguidos tanto por la ley antes mencionada como por sus normas de desarrollo, así como para conseguir mayores cotas de protección de la salud y la prevención de riesgos laborales en las empresas del sector, se considera necesario constituir una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, en los siguientes términos:

#### Artículo 53. *Constitución de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.*

1. Al amparo del artículo 83, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 35.4, segundo párrafo, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión Sectorial.

2. Esta comisión, estará integrada paritariamente por representantes de las empresas y de los Sindicatos firmantes del Convenio y la compondrán cuatro miembros por cada una de las partes.

Dicha comisión nombrará un Presidente y un Secretario de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de sector para el primer año de vigencia, en años sucesivos irá recayendo en cada una de las partes.

Asimismo, designarán una Comisión Permanente de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector compuesta por cuatro miembros, dos por cada una de las partes.

3. Los componentes de esta Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector de elaboradores de productos y elementos cocinados para su reparto a domicilio, estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referido al sigilo profesional debido, y/o de las informaciones a que tuvieren acceso como consecuencia del desempeño de las funciones, facultades y competencias, que les señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para

Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales, Comités de Seguridad y Salud o cualquier otra forma de representación que autoriza la misma Ley en el artículo 35.4, segundo párrafo.

4. La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del Sector será un órgano colegiado, no existiendo, por tanto, competencias individualizadas a favor de alguno de los miembros de la misma, salvo las que excepcionalmente y por motivos suficientemente justificados se señalen en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

5. Aprobar el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Sectorial del Convenio de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.

6. Los miembros de esta Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, podrán acceder libremente a las empresas del sector, preavisándolo con la antelación suficiente, salvo en casos de extrema urgencia derivados de accidentes de trabajo, para comprobar el cumplimiento y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como para tratar o entender de todo lo relacionado con la Seguridad y la Salud Laboral.

7. Facultar a los asesores sindicales para que den traslado de este Acuerdo a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a los efectos oportunos.

8. Las partes firmantes del presente Acuerdo, antes de formular cualquier denuncia o reclamación, se comprometen a plantearlo previamente ante el plenario de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector, a fin de que pueda resolverse en el seno de la misma.

Artículo 54. *El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.*

1.º Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.º Acoso por razón de sexo: Se entiende como tal situación aquella en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.º Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

4.º Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5.º La empresa vela por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptara las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciara con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

6.º Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

7.º La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

#### Artículo 55. *Protección a las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional.

#### Artículo 56. *Gestión de la diversidad de origen.*

Las partes que suscriben el presente convenio colectivo recomiendan que es conveniente, especialmente en los centros de trabajo con un volumen importante de personas trabajadoras inmigrantes, que se promuevan en el seno de las empresas planes de gestión de la diversidad de origen, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

Los planes de gestión de la diversidad de origen son un factor positivo para el incremento de la competitividad de la empresa y eficiencia de la gestión empresarial, y forman parte de compromisos de responsabilidad social empresarial, tanto en las relaciones laborales como en el territorio.

#### Artículo 57. *Derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión digital.*

1. Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y con audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, se elaborará un protocolo que formalice este nuevo aspecto.

2. Así mismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y a los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales

3. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales. A tal efecto, en las empresas, y con la intervención de la representación legal de los trabajadores, se establecerán los oportunos protocolos que implementen y desarrollen esta serie de derechos y obligaciones.

#### Artículo 58. *Incapacidad temporal.*

1. La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por IT, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, casos en que las mismas deriven de enfermedades oncológicas y durante los días en que la persona trabajadora permanezca hospitalizada tras intervención quirúrgica, y el salario base más el denominado complemento *ad personam* previsto en la disposición transitoria 2.ª de este Convenio, ambos del mes anterior a la baja, desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses. En estos supuestos no aplicará, para la percepción de las citadas diferencias o complementos a la prestación por IT, los índices de absentismo que se desarrollan en este mismo artículo.

2. Del mismo modo las empresas complementarán las posibles diferencias que puedan existir entre las prestaciones por IT y el 80 por 100 del salario base más el complemento *ad personam* de la indicada disposición transitoria 2.ª del este Convenio, ambos del mes anterior a la baja, de aquellas personas trabajadoras que causen baja por IT derivada de accidente no laboral o enfermedad común, a partir del cuarto día de la misma y hasta un máximo de cuatro meses.

3. El abono de las diferencias o complementos indicados en el apartado 2 anterior queda supeditado, a que el índice de absentismo por incapacidad, derivada de enfermedad y accidente, sea cual fuere su causa, no supere el 5 % a nivel de centro de trabajo. Si durante un trimestre natural se superase el índice de absentismo establecido, la Representación Legal de los Trabajadores se reunirá con la empresa para estudiar y revisar, en su caso, el sistema establecido.

4. Tampoco aplicarán los índices de absentismo regulados en el apartado 3 anterior del presente artículo, en los casos de hospitalización para llevar a cabo intervenciones quirúrgicas de cirugía mayor no ambulatoria que conlleven bien una estancia en el hospital o un reposo domiciliario prescrito de un mínimo de 10 días o en supuestos de enfermedades o dolencias que requieran procedimientos de quimio o radioterapia que impidan a la persona trabajadora su prestación de servicios de forma ordinaria. En estos supuestos el complemento por IT se abonará durante el período y cuantía indicado en el primer párrafo de este artículo, previa justificación antes de la finalización del mes siguiente a aquél en el que tenga lugar esa cirugía mayor no ambulatoria.

### CAPÍTULO IX

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 59. *Definición.*

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y especialmente en el presente Convenio Colectivo.

La inclusión en los posteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias, la intención del productor de la misma y la trascendencia y publicidad de ésta.

## Artículo 60. *Faltas leves.*

1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
2. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo igual o superior a quince minutos, durante el período de un mes.
3. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuere causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave.
5. El uso indebido de herramientas y útiles.
6. Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
9. No llevar en el vehículo, en el uniforme o en los complementos de trabajo, los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otros pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.
10. Omitir en un albarán de servicio los datos esenciales o firmas de conformidad o presentarlo a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobrible o indescifrable, por no poder determinarse en el mismo al cliente solicitante, el importe de cualquiera de los datos y la falta de entrega del albarán al cliente.
11. La falta de aseo de la persona trabajadora y/o del material empleado, durante el servicio.
12. No hacer uso, durante las horas de trabajo, del uniforme y complementos facilitados por la empresa, salvo causa justificada.
13. Omitir, sin causa justificada, la instalación en el vehículo del habitáculo para el depósito de mercancías.

## Artículo 61. *Faltas graves.*

1. Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.
2. De dos a cinco faltas de puntualidad en el plazo de un mes superiores o iguales a quince minutos.
3. La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia, en un plazo de noventa días.
4. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o personal delegado del mismo en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si implicase quebranto manifiesto para el trabajo, o de ellas se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.
6. Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.
7. Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de la empresa.
8. La negligencia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.
9. No hacer entrega a la empresa, dentro del plazo legalmente otorgado a la persona trabajadora, de los partes de alta, baja o confirmación de incapacidad temporal.

En el caso de que el retraso supere el plazo legalmente establecido para su presentación ante la Mutua u organismo oficial competente, sería calificada como muy grave.

10. Emplear para uso o consumo propio, productos, enseres y prendas de la empresa.

11. La falta de aseo que sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o del público.

12. La falta de respeto hacia los compañeros, incluidos los mandos y subordinados, y el público en general.

13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

14. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes durante la jornada de trabajo.

15. No entregar a la mayor brevedad posible a la dirección de la empresa, cualquier notificación o documento ya sea oficial o de importancia para ella.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.

18. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

19. La pérdida, extravío o deterioro de la mercancía imputable a la persona trabajadora.

20. La inobservancia de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo, y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en los centros de trabajo.

21. No acudir a las citas prescritas por los servicios médicos de la Mutua cuando la persona trabajadora se encuentra en situación de baja médica derivada de cualquier contingencia.

22. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo del vehículo o de cualquier otro inconveniente inexistente.

23. No entregar –en una ocasión– a la empresa, (sin causa de fuerza mayor que lo impida) los albaranes de facturación al cliente. Si se comprobara que la finalidad de ello se debía a un intento de robo o fraude sobre parte o la totalidad de la facturación podrá considerarse falta muy grave.

24. No comunicar a la empresa las posibles infracciones de tráfico cometidas, accidentes y lesiones a terceros derivadas de ellos.

25. No observar las medidas de seguridad necesarias para evitar la sustracción tanto de las herramientas que se utilizan para el desarrollo de la actividad laboral facilitadas por la empresa, así como de la mercancía que se transporta.

#### Artículo 62. *Faltas muy graves.*

Además de las consideradas como causas de despido disciplinario, recogidas en el artículo 54.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.

2. Más de cinco faltas de puntualidad en un plazo de treinta días, salvo caso de fuerza mayor.

3. La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un período de ciento ochenta días.



4. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma y/o durante la jornada laboral.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada por la persona trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando una persona en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás personas trabajadoras y público en general.

7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas y bienes.

8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

10. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligatoria.

11. Provocar u originar riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras.

12. La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios, albaranes y demás documentos del tráfico empresarial.

13. Todo incumplimiento de los manuales internos de procedimiento de conocimiento general.

14. La incorrecta manipulación y utilización de los elementos con los que son cocinados aquellos productos que se expendrán al público.

15. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de las empresas. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.

16. La disminución reiterada en el rendimiento en el trabajo.

17. La imprudencia durante el trabajo que implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones.

18. Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importes distintos a los del servicio realizado.

19. No entregar a la empresa –en dos o más ocasiones en plazo de ciento veinte días– los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.

20. La pérdida por hurto o robo del vehículo asignado siempre que se derive de la negligencia o imprudencia del Repartidor.

21. No hacer uso o hacer uso indebido del casco protector durante la conducción del vehículo.

22. La comisión de infracciones de tráfico en general que puedan causar daños o lesiones a personas, al propio empleado o a las cosas, así como perjudicar la imagen de la empresa y del sector.

23. No realizar la correspondiente liquidación a la finalización de la jornada laboral o no entregar el importe completo de la recaudación.

24. Realización de acciones que provoquen daños o desperfectos a los ciclomotores o vehículos propiedad de la empresa.

#### Artículo 63. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestaciones por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. Despido disciplinario.

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves y dos para las leves. De no ser así prescribirá su cumplimiento.

En todo caso, las faltas prescribirán a los diez, veinte y sesenta días según que su calificación sea de leve, grave o muy grave respectivamente, desde que la empresa tuvo conocimiento de las mismas o a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO X

### Interpretación del convenio y resolución de conflictos

#### Artículo 64. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión Paritaria estará formada por cuatro miembros en representación de los sindicatos firmantes y por otros cuatro miembros en representación de los empresarios. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión estará domiciliada en las siguientes direcciones:

– Unión General de Trabajadores (UGT). Federación Estatal de Servicios, la Movilidad y Consumo (FeSMC-UGT). Avda. de América, n.º 25, 4.º, 28002 Madrid.

– Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY). Calle Mallorca, n.º 286, 08037 Barcelona.

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

6. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones.

7. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

#### Artículo 65. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y una persona trabajadora o personas trabajadoras, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Conocer, en los términos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre todas aquellas cuestiones vinculadas con la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo.

f) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

g) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC.

h) El estudio de las solicitudes, por parte de las empresas, de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

i) Será depositaria de una copia de la póliza de Seguro descrita en el presente Convenio colectivo. A la firma del convenio y posteriormente con carácter anual conocerá la actualización económica de la póliza y de las modificaciones en sus condiciones, si las hubiere.

De este modo deberán remitir a la Comisión Paritaria escrito, valiéndose de todos aquellos medios probatorios que estimasen convenientes, en los que se acredite que su actividad principal es la descrita.

j) En desarrollo de lo recogido en el apartado 5 del artículo 1 de este convenio, aquellas empresas que hasta la fecha de la entrada en vigor de este Convenio colectivo no hubiesen aplicado el mismo y deseen efectuarlo en sus centros de trabajo, deberán acreditar ante esta Comisión que su actividad principal es la preparación y/o elaboración de productos cocinados para su posterior reparto y consumo a domicilio.

De este modo deberán remitir a la Comisión Paritaria escrito, valiéndose de todos aquellos medios probatorios que estimasen convenientes, en los que se acredite que su actividad principal es la descrita.

Adicionalmente la Comisión Paritaria verificará y tendrá competencia para conocer que el conjunto de las tareas desempeñadas por las personas trabajadoras en los centros de trabajo de todas las empresas que apliquen el presente convenio son las desarrolladas y definidas en el capítulo V de la presente norma colectiva.

La Comisión Paritaria, a este respecto, deberá emitir su preceptivo dictamen en un plazo no superior a veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en cuestión.

#### Artículo 66. *Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC), así como a su Reglamento de Aplicación, vinculando en su consecuencia, a la totalidad de las personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

### CAPÍTULO XI

#### **De los derechos sindicales y de representación de los trabajadores**

#### Artículo 67. *Derechos de los representantes de los trabajadores.*

Los representantes de los trabajadores ya sean delegados de personal o miembros de los comités de empresa, tendrán las competencias y facultades que a este respecto

se establecen tanto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como en aquellas normas de desarrollo al efecto. Concretamente y entre otros derechos podrán:

- Convocar Asambleas de las personas trabajadoras, previa notificación al empresario y siempre fuera de la jornada laboral.
- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical entre las personas trabajadoras en los términos recogidos en la LOLS.
- Fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de las empresas y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todas las personas trabajadoras. Los indicados tablones en ningún caso podrán estar en dependencias de acceso al público.
- Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

Las personas trabajadoras que sean elegidas para desempeñar cargos sindicales de ámbito sectorial podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la Empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la LOLS.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo desarrollado en la legislación vigente.

#### Artículo 68. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecidos en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se podrá constituir un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, a los efectos de servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

1. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de capacidad y sigilo profesional.
2. El número máximo de componentes del Comité Intercentros podrá ser de hasta 13 personas, los cuales serán designados de entre los componentes de los distintos Comités, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en las elecciones sindicales.
3. Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.
4. La designación de miembros del Comité Intercentros guardará la representatividad estipulada en el artículo 71.2 del Estatuto de los Trabajadores.
5. El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y en atención a ello deban ser tratadas con carácter general en toda la empresa.

#### Artículo 69. *Acumulación de horas.*

Las horas sindicales mensuales de todos los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales), podrán acumularse por períodos anuales en uno o varios de ellos hasta el 100 por 100 de su jornada laboral, quedando así liberadas tales personas de prestar servicios, con un límite máximo de nueve personas liberadas por empresa. Esta acumulación podrá realizarse por aquellos sindicatos que acrediten una implantación en la empresa en el ámbito estatal superior al 10 %, realizándose el reparto de los liberados

en función de la representatividad de cada sindicato en las sociedades teniendo en cuenta el número máximo indicado anteriormente.

La gestión de esta bolsa de horas corresponderá a las citadas organizaciones sindicales de ámbito estatal.

En atención a ello el sindicato que gestione la bolsa de horas en computo estatal deberá notificar a la empresa, durante el último trimestre del año natural anterior, la forma y modo en que se llevará a cabo dicha acumulación indicando, en su caso, el nombre de las personas trabajadoras que quedarán liberadas de prestar servicios por dicha acumulación, así como, también, aquellos representantes que ceden sus horas sindicales, de forma expresa y voluntaria, a tal efecto.

Para el cálculo del crédito horario representativo se multiplicará el crédito horario mensual de cada representante por once meses.

En el caso de existir un exceso en la bolsa de horas, una vez liberadas las personas indicadas en el primer párrafo de este artículo, el uso del posible exceso se comunicará a la empresa por el sindicato correspondiente con una antelación mínima de tres meses. La utilización de estas horas acumuladas no podrá superar el 80 por 100 de la jornada contratada por parte del representante legal o sindical de los trabajadores que vaya a hacer uso de la misma.

#### Artículo 70. *Secciones Sindicales.*

Ambas representaciones reconocen a las Secciones Sindicales de Empresa como entes representativos de la expresión sindical de las personas trabajadoras en el seno de la sociedad pudiendo constituirse las mismas en los términos previstos en la normativa legal vigente –artículo 8 de la LOLS– y en los estatutos de cada sindicato.

Por lo que respecta a las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estas podrán constituir Secciones Sindicales, con las garantías y derechos establecidos en el artículo 10 de la LOLS, en aquellas empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a 175 o más personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a repartir información o propaganda sindical, podrán efectuar el cobro de las correspondientes cuotas sindicales, convocarán y celebrarán asamblea de carácter laboral y sindical fuera del horario ordinario de trabajo.

### CAPÍTULO XII

#### **Igualdad efectiva entre hombres y mujeres**

#### Artículo 71. *Igualdad de oportunidades. Principios generales.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad de las empresas obligadas a ello, así como establecer directrices en cuanto a la adopción de medidas de igualdad en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras.

b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias que se señalan en el artículo 75 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

**Artículo 72. Planes de igualdad.**

Se establece la obligatoriedad de negociar, y en su caso acordar, entre la empresa, o grupo de empresas, y la representación de las personas trabajadoras, planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores y trabajadoras en los términos y plazos temporales previstos en el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

En todas las fases de elaboración del plan, especialmente en el diagnóstico, objetivos concretos, medidas y acciones para conseguirlos, la constitución de una comisión de seguimiento y evaluación debe contar con la participación de la representación de las personas trabajadoras en la empresa.

En la fase de diagnóstico las empresas aportarán información acerca de la retribución mensual con desglose de pluses y comparativa por grupos profesionales entre hombres y mujeres.

**Artículo 73. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.**

En el trimestre siguiente al de la publicación de este convenio, se constituirá la «Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación», integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

1. Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.
2. Velar por que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo, o trabajo de igual valor, y condiciones siempre tengan igual retribución.
3. Velar por que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector
5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

**ANEXO****Condiciones económicas**

*Condiciones económicas durante toda la vigencia del presente Convenio colectivo*

**a) Tablas salariales.**

a. Hasta la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente convenio colectivo se mantienen las retribuciones y conceptos, en forma y fondo, que efectivamente han venido siendo abonados a las personas trabajadoras hasta dicho momento.

b. Tras la publicación del Convenio colectivo en el BOE, se establece un plazo de dos meses para que las empresas lleven a cabo las adecuaciones y salarizaciones de conceptos que se desarrollan en los apartados c y d del presente anexo y comiencen a

abonar la nueva estructura salarial regulada en el presente convenio. Adicionalmente, y una vez realizado lo anterior, procederán a abonar, de una sola vez y bajo el concepto «paga extraordinaria regularización», las diferencias que pudiesen corresponder entre lo efectivamente abonado hasta ese momento –incluyendo los conceptos que son objeto de salarización según el presente convenio– y la nueva estructura salarial que se acuerda, todo ello con efectos del 1 de julio de 2022.

Concretamente los incrementos acordados por las partes son los siguientes:

i. Niveles salariales de inicio (nivel salarial 3) de las Áreas de Tienda y Fábrica: salario mínimo Interprofesional en cómputo anual cada uno de los años de vigencia del convenio. Por lo que respecta al presente ejercicio de 2022 el mismo queda fijado en 14.000 euros anuales. Para los años 2023 y 2024 se estará a aquellos importes que expresamente se establezcan.

ii. Niveles salariales 2 de los grupos profesionales 2 de las Áreas de Tiendas y Fábrica y nivel salarial 1 del grupo profesional 2 de Oficinas:

- a. 2022: Tabla salarial que se adjunta al presente convenio
- b. 2023: El salario anual para los indicados niveles salariales ascenderá al SMI que se establezca para ese ejercicio más un 3% con efectos desde el 1 de enero de ese año.
- c. 2024: El salario anual para los indicados niveles salariales ascenderá al SMI que se establezca para ese ejercicio más un 3% con efectos desde el 1 de enero de ese año.

iii. Resto niveles salariales:

- a. 2022: Tabla salarial que se adjunta al presente convenio
  - b. 2023: Incremento de un 3 % con efectos desde el 1 de enero de ese año.
  - c. 2024: incremento de un 3 % con efectos desde el 1 de enero de ese año.
- c. Para alcanzar en la tabla salarial anual de 2022 los importes que se recogen en la misma se han procedido a incluir y han quedado integrados en la misma el denominado «plus repartidor», el «plus de responsabilidad», la «retribución por quebranto de moneda», la «ayuda transporte» y el concepto económico «uniformidad», que venían desarrollados en los artículos 36, 38, 40, 41 y 42, respectivamente, del anterior convenio colectivo. De esta forma, dichos conceptos desaparecen del convenio al quedar integrados sus importes definitivamente en las propias tablas que se adjuntan. Dicha decisión es el fruto del esfuerzo de las partes que suscriben el presente colectivo marcado por la necesidad de adecuar a la realidad del sector el impacto directo que ha tenido el incremento del SMI durante los últimos ejercicios evitando, de este modo, una pérdida de competitividad con directos resultados negativos para el mantenimiento del empleo. Por ello las partes han efectuado un ajuste pactado consistente en la supresión de los conceptos anteriormente indicados y la integración del importe de los mismos en la tabla salarial que se acompaña, tal y como se detallaba anteriormente.

Por lo que respecta al concepto «retribución por quebranto de moneda» caso de que alguna empresa entienda adecuado mantener su carácter extrasalarial podrá hacerlo y, a tenor de ello, no se computará su importe para alcanzar el salario anual tal y como se reseña en el párrafo anterior.

d. En base a lo desarrollado en el apartado c anterior, aquellos conceptos salariales o extrasalariales establecidos en acuerdos colectivos internos de las empresas que, en su caso, hubieran sustituido, total o parcialmente, al concepto «Ayuda Transporte» del artículo 41 del anterior convenio, quedarán sin efecto, al desaparecer la base convencional normativa sobre la que se suscribieron pasando su importe, de este modo, a integrarse en el salario anual de las personas trabajadoras a efectos de alcanzar los importes de las nuevas tablas salariales que se recogen en el presente convenio colectivo. Por otro lado, los sindicatos firmantes del presente convenio llevarán a cabo los necesarios acuerdos a nivel de empresa que puedan ser necesarios para la salarización de otros conceptos extrasalariales existentes en las mismas, que no sean

sustitutivos de la citada «Ayuda Transporte» y que puedan resultar necesarios para alcanzar los nuevos salarios aquí pactados.

A este respecto, y en esta línea, expresamente se respetará cualquier acuerdo colectivo interno existente en las empresas y formalizado con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo en el que se hubiera ya salarizado conceptos previamente considerados como extrasalariales.

e. En el caso de que fruto de la regularización e inclusión de los conceptos desarrollados en los apartados c y d anteriores resultase una cuantía salarial superior a la regulada para el nivel salarial correspondiente en la tabla que se acompaña, se mantendrá ese diferencial a favor de la persona trabajadora incluyendo su importe en un concepto salarial específico denominado «complemento ad personam regularización 2022.» Este concepto no será ni compensable ni absorbible ni revalorizable.

f. Adicionalmente a los incrementos salariales establecidos para los ejercicios 2023 y 2024, se garantizará durante la vigencia de este convenio colectivo un abanico o diferencia salarial mínima (en porcentaje) entre niveles salariales, tanto del área de tiendas como del área de fábrica, para evitar que incrementos del SMI durante esos ejercicios puedan condicionar y afectar las diferencias salariales vinculadas a la realización de una prestación de servicios de mayor responsabilidad

Concretamente esas diferencias salariales mínimas entre niveles salariales serán las siguientes en el Área de Tiendas:

- Entre el nivel salarial 2 y el nivel salarial 1 del grupo 2: 5 %.
- Entre el nivel salarial 1 del grupo 2 y el nivel salarial 2 del grupo 1: 8 %.
- Entre el nivel salarial 2 y el nivel salarial 1 del grupo 1: 16 %.

Por lo que respecta al Área de Fábrica:

- Entre el nivel salarial 2 y el nivel salarial 1 del Grupo 2: 5 %.
- Entre el nivel salarial 1 del grupo 2 y el nivel salarial 1 del grupo 1: Se mantendrán los equivalente porcentajes diferenciales que entre los niveles y grupos análogos del Área de Tiendas.

g. En relación a las tablas salariales de 2023 y 2024, una vez conocido y publicado en el BOE el importe del SMI para esos ejercicios, la comisión negociadora del presente convenio se reunirá en el improrrogable plazo de un mes para formalizar y suscribir las tablas salariales para cada uno de esos años procediendo, posteriormente, a su publicación en el BOE.

*Tabla salarial 2022*

Tabla salarial del Área de Oficinas

	Salario base hora	P.P.P extras	Descanso legal	P.P. vacaciones	Hora nocturna	Salario anual	Plus Puesto
Grupo I:							
Nivel 1 (Directores y Titulados).	9,5320	1,6611	0,4170	1,0745	1,6536	22.680	0,0000
Nivel 2 (Managers).	7,0607	1,2304	0,3089	0,7959	1,2249	16.800	0,0000
Grupo II:							
Nivel 1 (Administración y Servicios Generales).	6,0604	1,0561	0,2651	0,6832	1,0514	14.420	0,0000



Tabla salarial del Área de Tiendas

	Salario base hora	P.P.P extras	Descanso legal	P.P. vacaciones	Hora nocturna	Salario anual	Plus Puesto
Grupo I:							
Nivel 1 (Encargados).	7,9853	1,3915	0,3494	0,9002	1,3853	19.000	780,0000
Nivel 2 (Subencargados).	6,8926	1,2011	0,3016	0,7770	1,1957	16.400	480,0000
Grupo 2:							
Nivel 1 (Oficial Delivery).	6,3883	1,1132	0,2795	0,7201	1,1082	15.200	0,0000
Nivel 2 (Personal Tienda y Reparto).	6,0604	1,0561	0,2651	0,6832	1,0514	14.420	0,0000
Nivel 3 (Nivel Inicio).	5,8839	1,0254	0,2574	0,6633	1,0207	14.000	0,0000

Tabla salarial del Área de Fábricas

	Salario base hora	P.P.P extras	Descanso legal	P.P. vacaciones	Hora nocturna	Salario anual	Plus Puesto
Grupo I:							
Nivel 1 (Jefe de Equipo).	7,9853	1,3915	0,3494	0,9002	1,3853	19.000	780,0000
Grupo 2:							
Nivel 1 (Oficiales).	6,3883	1,1132	0,2795	0,7201	1,1082	15.200	0,0000
Nivel 2 (Personal Base y Ayudantes).	6,0604	1,0561	0,2651	0,6832	1,0514	14.420	0,0000
Nivel 3 (Nivel Inicio).	5,8839	1,0254	0,2574	0,6633	1,0207	14.000	0,0000

El salario hora total se compone de la suma de los conceptos Salario base hora, P.P.P extras, Descanso legal y P.P. vacaciones

b) Dietas 2022: 29,8721 euros/día, en atención a lo establecido en el artículo 11 del convenio.

c) Gastos vehículo propio 2022:

– 0,4161 euros por dirección efectuada en poblaciones de más de 500.000 habitantes y en las áreas metropolitanas reconocidas.

– 0,3807 euros por dirección efectuada en poblaciones de más de 250.000 habitantes y menos de 500.000.

– 0,3011 euros por dirección efectuada en poblaciones de menos de 250.000 habitantes.

d) Kilometraje 2022: 0,2597 euros/kilómetro.

e) Plus grupo profesional I (Área Tiendas) 2022:

– Plus Puesto (nivel I): 65 euros mensuales brutos por doce pagas (780 euros brutos/año).

– Plus Puesto (nivel II): 40 euros mensuales brutos por doce pagas (480 euros bruto año.)

f) Plus Jefe de Equipo (Área de Fábrica) 2022: 65 euros mensuales brutos por 12 pagas (780 euros brutos/año).

Disposición adicional primera. *Motos de empresa.*

Las partes que firman el presente convenio, conscientes de la necesidad de homogeneizar el sector, básica y primordialmente por lo que se refiere a la forma y

contenido de la prestación de servicios de las personas que realizan tareas de reparto, entienden como de suma importancia que las empresas, de forma progresiva, ofrezcan a aquéllos la posibilidad de desarrollar sus labores propias con motos cuya propiedad o titularidad la ostenten las indicadas empresas, en los supuestos en que no lo estuvieran efectuando al día de la firma del presente Convenio colectivo.

Por ello se establece expresamente que a fin de que las empresas del sector potencien la medida apuntada en el párrafo anterior, que aquellas entidades que a fecha 1 de enero de 2024 no hubiesen procedido a dar cumplimiento a lo reseñado en los apartados anteriores, es decir, mantengan en sus plantillas a personas que realicen tareas de reparto que aporten sus propias motos, deberán cumplir con lo desarrollado a continuación:

1.º Procederán a incrementar, a partir de la indicada fecha, el seguro de accidentes desarrollado en el presente Convenio que hubiesen concertado a favor de los repartidores que efectúen su prestación de servicios con moto propia, hasta una cuantía de 36.000 euros, cubriendo a favor de éstos o de sus beneficiarios los riesgos de fallecimiento por accidente o incapacidad permanente absoluta, producidas exclusivamente durante la prestación de sus servicios o en aquellos accidentes de carácter laboral que se pudieran producir *in itinere*.

2.º Del mismo modo, procederá a incrementar en 0,060 euros la cifra o importe de los gastos por la aportación de vehículo propio,

Disposición adicional segunda. *Aplicación del convenio en las franquicias.*

Las franquicias velarán por el cumplimiento escrupuloso e íntegro de todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio colectivo. En los supuestos de sucesión empresarial por cambio en la figura del empresario, deberán respetar en todos sus extremos aquellos derechos adquiridos y/o condiciones más beneficiosas que sus nuevos empleados y empleadas vinieran ostentando.

Disposición transitoria primera. *Plantillas.*

En consonancia con lo apuntado en el capítulo III de este convenio, las empresas conscientes de la necesidad tanto de mantener como de incrementar progresivamente el volumen de empleo fijo, lo que conllevará un mejor servicio a los clientes, se comprometen a que como máximo antes de la finalización de la vigencia de la presente norma colectiva, aquéllas alcancen un porcentaje de personas trabajadoras indefinidas en sus plantillas no inferior a un 80 por 100.

Tal porcentaje al que se refiere el párrafo anterior únicamente se aplicará y afectará a aquellas personas trabajadoras incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio

A los efectos del pertinente seguimiento de lo acordado en la presente Disposición, se faculta expresamente a la Comisión Paritaria y a los representantes legales de los trabajadores para que recaben de las empresas la información necesaria para asegurar el efectivo cumplimiento del citado compromiso.

Disposición transitoria segunda. *Antigüedad.*

Las personas trabajadoras en plantilla que estuvieran prestando sus servicios a la firma del Convenio Colectivo correspondiente al período 2000-2002, mantendrán como condición más beneficiosa *ad personam* la cuantía que tuvieran devengada como antigüedad consolidada, la cual será revisada con el incremento que se pacte en el presente convenio y que no será ni compensable ni absorbible.

Disposición transitoria tercera. *Nocturnidad.*

Aquellas personas trabajadoras que a la fecha de la firma del presente Convenio colectivo continuasen percibiendo el abono de las horas trabajadas en horario nocturno

en el porcentaje y fórmula de cálculo estipulada en el Convenio colectivo del período 2000-2002, mantendrán el derecho a percibir dicha suma como una condición *ad personam* que no podrá ser ni absorbida ni compensada.

Disposición transitoria cuarta. *Comisión de trabajo regulación figura contrato fijo discontinuo en el sector y otras novedades en materia contractual.*

A los efectos de adecuar al sector y a sus particularidades y especificidades tanto la nueva figura de la contratación fija discontinua prevista en el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, así como aquellas otras cuestiones en materia contractual, incluida la negociación de una compensación mínima sectorial por gastos vinculados al trabajo a distancia, más allá de las adecuaciones ya realizadas en el texto del presente convenio, las partes expresamente acuerdan constituir una comisión de trabajo a tal efecto. Dicha comisión estará formada por tres miembros en representación de la asociación patronal firmante del presente convenio así como por otros tres miembros en representación de los sindicatos igualmente firmantes de esta norma colectiva.

En la primera reunión que lleve a cabo esta comisión se acordará entre las partes un reglamento de actuación y un calendario de reuniones con el objetivo de concluir sus trabajos antes de la finalización de diciembre de 2022.

Disposición transitoria quinta. *Cuadro de equiparación antiguas categorías de referencia frente a los actuales grupos/niveles salariales.*

#### Área de Oficinas

Grupo	Nivel salarial	Antiguas categorías profesionales de referencia incluidas
I	I (Directores y Titulados S.).	– Director. – Titulado Superior.
	II (Managers).	– Titulado de Grado Medio. – Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup> – Jefe Administrativo de 2. <sup>a</sup>
II	I (Administración y Servicios Generales).	– Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup> – Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup> – Auxiliar Administrativo.

#### Área de Tiendas

Grupo	Nivel salarial	Antiguas categorías profesionales de referencia incluidas
I	I (Encargados)	– Encargado.
	II (Subencargados)	– Subencargado.
II	I (Oficial Delivery)	– Oficial Delivery.
	II (Personal Base y de Reparto)	– Repartidor. – Auxiliar Tienda. – Ayudante Delivery/Ayudante Cocinero.
	III (Personal de inicio)	

## Área de Fábrica

Grupo	Nivel salarial	Antiguas categorías profesionales de referencia incluidas
I	I (Jefes de Equipo).	– Jefe de Equipo Obrador. – Jefe Almacén.
II	I (Oficiales).	– Oficial Obrador. – Oficial Mecánico. – Oficial Almacén.
	II (Ayudantes y Personal Base).	– Ayudante Obrador. – Ayudante Mecánico. – Conductor. – Mozo Almacén.
	III (Personal de inicio).	

USTG