

FIRMADO EL CONVENIO DE MINORISTAS DE DROGUERÍAS Y PERFUMERÍAS

En el día de hoy 30 de septiembre 2024 y, tras más de dos años y medio de negociación, se ha firmado el Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías, con vigencia hasta el 2025

Con la firma del convenio ponemos fin a una negociación que ha sido dura y complicada, hay que destacar:

Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio serán:

GRUPO I: 19.8%

GRUPO II: 17%

Resto GRUPOS: 14.7%.

La aplicación de estos incrementos se realizarán de la siguiente manera:

AÑOS 2022 Y 2023:

- ⇒ No se producen atrasos pero si se abona **“paga de regularización”**, por ausencia de atrasos, para el personal de alta en la empresa en el momento de su abono por importe total de **1.215 euros (40,50 euros al mes y por paga extraordinaria)**.
- ⇒ Esta cuantía solo se podrá absorber si ha tenido subida “a cuenta de convenio” o para abonar el SMI.
- ⇒ Esta paga supone que los incrementos salariales en tabla de los salarios de cada uno de los grupos:
 - 2022- **Grupo I: 3,3 %** (alcanzar SMI) y resto de **Grupos: 3 %**.
 - 2023- **Grupo I: 8,00 %** (alcanzar SMI), **Grupo II 5,5 %** y **Grupos superiores: 4,5 %**.

Año 2024:

- ⇒ **Grupos I y II: 5 %** y **Grupos III.2, III, IV y V: 3,75%, (con atrasos)**.
- ⇒ Aplicándose en los salarios bases, el salario base personal, el complemento ad personam y el complemento salarial de homogeneización.
- ⇒ Serán compensables las cuantías que se hayan abonado en concepto de subida de salario base, “a cuenta de convenio” o para adecuación a SMI.
- ⇒ Un máximo del 2,50 % del incremento no será compensable ni absorbible, en ningún caso, para ninguno de los Grupos.



Año 2025:

- ⇒ Se incrementará un 3,50%, aplicándose a los mismos conceptos salariales que para el 2024.
- ⇒ La compensación y absorción es la misma que la pactada para el 2024, al igual que la cláusula de revisión salarial.

Se recoge la cláusula de revisión salarial para 2024 y 2025 Cláusula de revisión salarial: con un tope del 1% entre la diferencia entre el incremento aplicado a cada Grupo y el IPC.

En materia de jornada se establecen 6 fines de semana de calidad para el año 2025 y 8 para el año 2026, respetando aquellos acuerdos más beneficiosos que pudieran existir a nivel empresa. Se crea una comisión sectorial para tratar todos aquellos temas relacionados con la distribución de la jornada

En materia de contratación, se ha aumentado la posibilidad de hacer horas complementarias hasta el 45%, recogiendo también la consolidación del 30% del promedio de las horas complementarias realizadas en el año anterior.

Respecto al **complemento de la incapacidad temporal,** se aplicará de manera transitoria durante los años 2025 y 2026 una modificación del actual sistema de complemento de la IT, volviendo el 1 de enero del 2027 a las condiciones actuales. La modificación que se realiza es la siguiente:

- Se amplía el periodo de complemento de 15 a 18 meses en el caso de accidente de trabajo o enfermedad grave de las relacionadas en el RD 1148/2011.
- El 100 % del salario en caso de enfermedad derivada de embarazo. También 100 % del salario hasta un máximo de 15 meses en caso de incapacidad temporal, con ingreso en centro hospitalario superior a tres días o intervención quirúrgica seguida de incapacidad temporal superior a 5 días justificada mediante el parte de baja médica pertinente.
- En el resto de supuestos, se abonará el 100% del salario hasta el mes decimoquinto, excepto en los tres primeros días que no se complementarán por parte de la empresa. Si la persona en el año natural no hubiese tenido más de dos procesos de baja, los días no abonados se le harán efectivos en el importe del 100% de todos los conceptos del salario que se complementan en la actualidad, en el mes de enero del año siguiente.

Aunque la negociación ha sido muy larga en el tiempo y no exenta de obstáculos y problemas, el nuevo convenio mejora de manera global las condiciones económicas y sociales de las personas trabajadoras del sector

