

Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías y perfumerías. Resumen

VIGOR 2022-2025

Código de Conv. Núm. 99100145012014
(BOE, 20-12-2024)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Salario base/hora
 - 2.2. Salario base de contratación 2024
 - 2.3. Horas extraordinarias
 - 2.4. Plus de disposición
 - 2.5. Plus de nocturnidad
 - 2.6. Complemento salarial de Homogeneización 2024
 - 2.7. Cuantías máximas de posible compensación y absorción
 - 2.8. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.9. Anticipo extraordinario
 - 2.10. Prendas de trabajo
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Revisión salarial 2025 (BOE, 14-03-2025)
 - 3.2. Incremento salarial y salario base de sector 2022
 - 3.3. Incremento salarial y salario base de sector 2023
 - 3.4. Pago de regularización
 - 3.5. Incremento salarial y salario base de sector 2024
 - 3.6. Incremento salarial y salario base de sector 2025
 - 3.7. Cláusula de revisión salarial
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada laboral
 - 4.2. Calendario laboral
 - 4.3. Descanso semanal
 - 4.4. Vacaciones
 - 4.5. Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Licencias retribuidas
 - 5.2. Licencias no retribuidas
 - 5.3. Licencia no retribuida por embarazo
 - 5.4. Reducción de jornada por enfermedad grave de larga duración de menor
 - 5.5. Lactancia
 - 5.6. Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares
 - 5.7. Excedencias
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Movilidad geográfica
 - 6.2. Desplazamientos temporales
 - 6.3. Traslado de centro
 - 6.4. Dietas y kilometraje
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Compromiso de empleo estable
 - 7.2. Fomento del empleo de trabajadores con discapacidad
 - 7.3. Contrato de formación en alternancia
 - 7.4. Contrato a tiempo parcial
 - 7.5. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios
 - 7.6. Contrato de sustitución
 - 7.7. Contrato fijo discontinuo
8. Períodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Bodas de oro y plata
 - 11.2. Beneficio en compras
 - 11.3. Beneficios sociales
 - 11.4. Complemento en situación de incapacidad temporal
 - 11.5. Seguro en caso de accidente o enfermedad profesional

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

El presente convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas de comercio minorista de droguerías, y perfumerías y las personas trabajadoras encuadradas en las mismas.

La inclusión de un Área funcional de Logística en la clasificación profesional de este convenio no afectará en modo alguno al ámbito funcional del convenio de Mayoristas de Droguerías y Perfumerías que seguirá siendo en cualquier caso aplicable allí donde lo fuese en la actualidad o correspondiera por la delimitación de su actividad principal.

1.2. Ámbito temporal

El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2025, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sin perjuicio de aquellas materias para las que el convenio colectivo ha fijado una vigencia distinta.

2. Condiciones económicas

2.1. Salario base/hora

La determinación del salario base/hora, en el que se incluye el pago de las vacaciones para las personas trabajadoras que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 30 del convenio.

Salario Base Personal: se entiende por Salario Base Personal el correspondiente a la persona trabajadora en función a su pertenencia a uno de los Grupo Profesionales descritos en el presente convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

El Salario Base Personal anual incluye las doce mensualidades de salario y las pagas extraordinarias establecidas.

Los Salarios Bases Personales se establecerán en función del encuadramiento de los actuales Grupos Profesionales y/o categorías profesionales en la estructura profesional establecida en este convenio y su importe se corresponderá con el actual salario base de la persona trabajadora en función de su convenio de aplicación, al que se adicionarán las cantidades que, como resultado del sistema de adecuación salarial previsto en el I convenio estatal, se relacionan en cada uno de los anexos correspondientes a las provincias y/o Comunidades autónomas publicados como anexos en el I y II convenio colectivo.

2.2. Salario base de contratación 2024

Los salarios bases de contratación serán los siguientes:

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Salario anual (en euros)	Salario mensual (12 meses y tres pagas extraordinarias) (en euros)
Administración y Gestión de la empresa.	V Directores/as.	Director/a.	19.689,81	1.312,65
	IV Técnicos.	Técnico/a analista de sistemas.	18.231,36	1.215,43
		Técnico/a. Informático/a.	17.510,50	1.167,41
		Secretario/a.	16.617,38	1.107,82
	II Gestores de Administración.	Oficial Administrativo.	15.997,57	1.066,50
		Ayudante programador.	15.997,57	1.066,50
	I Auxiliares de Administración.	Ayudante operador/a.	15.876,00	1.058,40
		Auxiliar administrativo.	15.876,00	1.058,40
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	V Mandos.	Jefe/a Sector.	19.689,81	1.312,65
		Jefe/a de unidad.	18.231,36	1.215,43
		Jefe/a de sección.	18.231,36	1.215,43
	IV Técnicos.	Titulados/as y Técnicos/as de Parafarmacia.	17.510,50	1.167,41
		III Coordinadores.	Jefe de equipo.	17.510,50
	Segundo/a encargado/a.		16.527,35	1.101,83
	Maquillador/a.		16.527,35	1.101,83

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Salario anual (en euros)	Salario mensual (12 meses y tres pagas extraordinarias) (en euros)
		Esteticista.	16.527,35	1.101,83
		Vendedor/a.	15.997,57	1.066,50
	II Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Comercial.	15.997,57	1.066,50
		Repartidor/a.	15.997,57	1.066,50
		Decorador/a.	15.997,57	1.066,50
		Reponedor/a.	15.876,00	1.058,40
	I Auxiliares de venta y sala.	Personal auxiliar.	15.876,00	1.058,40
		Cajero/a autoservicio.	15.876,00	1.058,40
		Ayudante de venta y servicios.	15.876,00	1.058,40
	V Dirección.	Director/a.	19.689,81	1.312,65
		Jefe/a de sector.	19.689,81	1.312,65
		Jefe/a de Unidad.	18.231,36	1.215,43
		Jefe/a de Sección.	18.231,36	1.215,43
Servicios Logísticos.	III Coordinadores.	Jefe/a de Equipo.	17.510,50	1.167,41
	II Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor/a.	15.997,57	1.066,50
	I Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor/a.	15.876,00	1.058,40
		Personal auxiliar.	15.876,00	1.058,40

2.3. Horas extraordinarias

Durante la vigencia del presente convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Los recargos aplicables a las horas extraordinarias serán respectivamente del setenta y cinco por ciento (75 %) en días laborales y ciento cincuenta por ciento (150 %) en festivos. Previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, se compensarán bien en abono dinerario bien con tiempo equivalente de descanso retribuido, entregando copia mensual a los representantes de las personas trabajadoras.

2.4. Plus de disposición

El personal que esté a disposición de la empresa que no tengan un centro de trabajo fijo, y sus principales tareas sean las de sustituir personal con categoría equivalente a la suya, en función de bajas o falta de personal o por los motivos que fuere, percibirá un plus de disposición cuantificado en el 15 % sobre el salario base personal mínimo, además de los gastos sobre mayor tiempo invertido.

2.5. Plus de nocturnidad

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 % sobre el Salario Base Personal de recargo a las horas realizadas entre las 22.00 h y las 6.00 h, independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho período.

2.6. Complemento salarial de Homogeneización 2024

Con la finalidad de homogeneizar y reordenar la estructura salarial del sector, y en función de las diferencias existentes entre las distintas normativas convencionales que resultaban de aplicación con anterioridad al I convenio estatal, se estableció un Complemento Salarial de Homogeneización (en adelante, CSH).

Dicho complemento corresponderá a las personas trabajadoras de nueva contratación después de la entrada en vigor del I convenio estatal en cada uno de los territorios en los valores establecidos para los Grupos profesionales por el convenio colectivo estatal.

El Complemento Salarial de Homogeneización tendrá la misma naturaleza que el salario base personal, no siendo compensable ni absorbible.

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I (valor en euros)	Grupo II (valor en euros)	Grupo III.2 (valor en euros)
Albacete.	162,37	202,12	157,50
Almería.	13,20	50,45	
Ceuta.	42,13	36,26	25,52

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I (valor en euros)	Grupo II (valor en euros)	Grupo III.2 (valor en euros)
Ciudad Real.	148,41	103,42	85,60
Córdoba.	211,27	217,18	133,78
Cuenca.	81,96	102,34	
Girona.	23,56	47,13	92,63
Granada.	214,98	288,85	244,08
Guadalajara.	181,78	223,22	149,68
Illes Balears.	159,73	121,78	144,40
Lleida.	48,86	40,15	
Palencia.			163,98
Salamanca.	61,00	96,53	
Soria.	57,12	96,53	
Teruel.	44,43	33,50	53,63
Toledo.	127,09	253,11	86,48
Valladolid.		37,41	148,02

Para los centros de trabajo de la Comunidad Foral de Navarra se establece en el anexo correspondiente de encuadramiento de categorías en la clasificación profesional de este convenio.

Tablas de correspondencia de Comunidad Foral de Navarra

Complemento salarial homogeneización 2024

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto convenio interprovincial	Categoría de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías Navarra	Complemento salarial homogeneización 2024
Administración y Gestión de la empresa.	V Directores/as.	Director.	Director.	252,08
	IV Técnicos.	Técnico Analista de sistema.		
		Técnico Informático.		
	II Gestores de administración.	Secretario/a.	Secretario.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo.	216,28
		Ayudante programador.		
		Ayudante operador.		
	I Auxiliares de administración.	Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.	197,36
	Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	V Mandos.	Jefe sector.	Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas.
Jefe de Unidad.			Jefe de sucursal, Encargado general.	161,71
Jefe de sección.			Jefe de Grupo. Jefe de sección.	91,26
III Coordinadores.		Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.	162,24
II Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.		Vendedor.	Vendedor de más de dos años.	216,28
		Comercial.	Vendedor. Comprador. Viajante. Corredor de plaza.	287,56
		Repartidor.	Mozo especializado.	69,47
		Decorador.	Escaparatista. Dibujante.	335,03

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto convenio interprovincial	Categoría de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías Navarra	Complemento salarial homogeneización 2024
		Reponedor.		
		Personal auxiliar.		
	I Auxiliares de venta y sala.	Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja de más de dos años.	197,44
		Ayudante de venta y servicios.		
		Director.	Director.	252,09
	V Dirección.	Jefe de sector.	Encargado general.	65,80
		Jefe de unidad.	Jefe de almacén.	161,71
		Jefe de sección.	Jefe de sección.	91,26
Servicios Logísticos.	III Coordinadores.	Jefe de equipo.		
	II Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especializado.	69,46
	I Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.		
		Personal auxiliar.		

Nota: El vendedor, incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2014, comenzará a cobrar el complemento salarial de homogeneización a los dos años de su incorporación. El auxiliar de caja incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2014 comenzará a cobrar el complemento salarial de homogeneización a los dos años de su incorporación, según lo dispuesto en la disposición adicional tercera de este convenio.

2.7. Cuantías máximas de posible compensación y absorción

Serán compensables y absorbibles las cuantías que se hayan abonado en concepto de subida de salario base, a cuenta de convenio o para adecuación a SMI como mejora desde 1 de enero de 2024 hasta la fecha en que se actualicen los salarios a las tablas e incremento fijado en este convenio, así como el exceso que sobre los salarios de 2022 y 2023 hubiesen abonado las empresas sobre el importe de paga de regularización en los conceptos reseñados para ambos años como compensables.

Con independencia de la compensación prevista en el párrafo anterior, de otros conceptos que perciba la persona trabajadora por encima de lo previsto en convenio y a los efectos de garantizar a todas las personas trabajadoras cualquiera que sea su Grupo Profesional un importe del 2,5 % de incremento sólo podrán compensarse de aquellos conceptos las siguientes cuantías máximas en salario base y complemento salarial de homogeneización:

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Salario anual (en euros)	Cuantía máxima mensual a compensar (12 meses y tres pagas extraordinarias) (en euros)
	V Directores/as.	Director.	19.689,81	15,82
	IV Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	18.231,36	14,64
		Técnico informático.	17.510,50	14,06
Administración y Gestión de la empresa.		Secretario/a.	16.617,38	13,35
	II Gestores de Administración.	Oficial Administrativo.	15.997,57	25,39
		Ayudante programador.	15.997,57	25,39
	I Auxiliares de Administración.	Ayudante operador/a.	15.876,00	25,20
		Auxiliar administrativo.	15.876,00	25,20
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.		Jefe Sector.	19.689,81	15,82
	V Mandos.	Jefe de unidad.	18.231,36	14,64
		Jefe de sección.	18.231,36	14,64
	IV Técnicos.	Titulados/as y Técnicos/as de Parafarmacia.	18.231,36	14,64
	III Coordinadores.	Jefe de equipo.	17.510,50	14,06
		Segundo/a encargado/a.	16.527,35	13,28

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Salario anual (en euros)	Cuantía máxima mensual a compensar (12 meses y tres pagas extraordinarias) (en euros)	
	II Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Maquillador/a.	16.527,35	13,28	
		Esteticista.	16.527,35	13,28	
		Vendedor.	15.997,57	25,39	
		Comercial.	15.997,57	25,39	
		Repartidor.	15.997,57	25,39	
		Decorador.	15.997,57	25,39	
	I Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	15.876,00	25,20	
		Personal auxiliar.	15.876,00	25,20	
		Cajero/a autoservicio.	15.876,00	25,20	
		Ayudante de venta y servicios.	15.876,00	25,20	
	Servicios Logísticos.	V Dirección.	Director.	19.689,81	15,82
			Jefe de sector.	19.689,81	15,82
Jefe de Unidad.			18.231,36	14,64	
Jefe de Sección.			18.231,36	14,64	
III Coordinadores.		Jefe de Equipo.	17.510,50	14,06	
II Especialistas logísticos y de transporte.		Repartidor.	15.997,57	25,39	
I Auxiliares logísticos y de transporte.		Reponedor.	15.876,00	25,20	
		Personal auxiliar.	15.876,00	25,20	

Las cuantías máximas que pueden ser compensadas de otros conceptos (en cada mes y en las tres pagas) para alcanzar el complemento salarial de homogeneización pactado en 2024 son las siguientes:

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)	Grupo II Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)	Grupo III.2 Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)
Albacete.	3,87	4,81	1,90
Almería.	0,31	1,20	
Ceuta.	1,00	0,86	0,31
Ciudad Real.	3,53	2,46	1,03
Córdoba.	5,03	5,17	1,61
Cuenca.	1,95	2,44	
Girona.	0,56	1,12	1,03
Granada.	5,12	6,88	2,94
Guadalajara.	4,33	5,31	1,80
Illes Balears.	3,80	2,90	1,74
Lleida.	1,16	0,96	
Palencia.			1,98
Salamanca.	1,45	2,30	
Soria.	1,36	2,30	
Teruel.	1,06	0,80	0,65
Toledo.	3,03	6,03	1,04

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)	Grupo II Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)	Grupo III.2 Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)
Valladolid.		0,89	1,78

2.8. Gratificaciones extraordinarias

Se percibirán tres pagas extraordinarias incluidas en el cálculo del salario anual de este convenio que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario base de grupo, salario base personal y Complemento «ad personam», antigüedad consolidada y complemento salarial de homogeneización si así estuviese establecido.

Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras se podrá prorratear alguna o todas las pagas descritas en el presente artículo.

En cuanto al periodo de devengo de cada una de ellas se estará a lo establecido hasta la fecha en cada una de las empresas.

En los ámbitos territoriales en los que, por aplicación de los convenios provinciales o autonómicos anteriores al I convenio estatal, existían únicamente dos pagas extraordinarias o la de marzo se había prorrateado se continuará liquidando el salario anual en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias. En los ámbitos territoriales en los que existan más de tres pagas extraordinarias, la paga adicional deberá prorratearse mensualmente.

2.9. Anticipo extraordinario

Las personas trabajadoras con al menos seis meses de antigüedad podrán solicitar un anticipo de nómina de carácter extraordinario, que serán concedidos de acuerdo con las necesidades y premura de los solicitantes y atendiendo a los siguientes motivos: ayuda médica, todo tipo de pagos por adquisición de primera vivienda y su mobiliario, adopción de medidas personales en relación a situaciones de violencia de género.

El importe máximo del anticipo de nómina será el correspondiente al importe total generado en ese momento en las tres pagas extraordinarias del año.

Mientras esté pendiente de liquidación un anticipo extraordinario, la persona trabajadora no podrá pedir otros anticipos sobre su salario mensual, superiores al 70 % de la cantidad restante neta de su nómina.

Igualmente, no podrá solicitarse un nuevo anticipo extraordinario hasta el segundo año posterior a aquel en que le fue concedido.

El anticipo extraordinario será descontado íntegramente del importe de las pagas extraordinarias (incluidas las cuantías que estuviesen prorrateadas) y en caso de cese teniendo pendiente cuantías de un anticipo pendiente de devolución, la cantidad que reste por reintegrar le será descontada de la liquidación que le corresponda.

En el caso de empresas acogidas a inaplicación salarial del presente convenio colectivo, podrán excepcionar el cumplimiento de lo previsto en este artículo.

2.10. Prendas de trabajo

Las empresas proveerán obligatoriamente al personal de dos uniformes por año así como calzado adecuado y equipos de protección individual para la descarga si ésta se produce. La propiedad de estas prendas corresponderá a las empresas que, para su reposición, podrá exigir la previa entrega de las usadas. Las personas trabajadoras vendrán obligados a la conservación y limpieza de dichas prendas.

En el supuesto de la obligatoriedad del uso del traje, éste será anual y a cargo de la empresa.

Lo dispuesto en este artículo es independiente del cumplimiento de la normativa legal en materia de equipos de protección individual.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial 2025 (BOE, 14-03-2025)

Fecha de abono del pago de regularización (artículo 47).

Dado que los firmantes no preveían un trámite de control de legalidad del texto del convenio colectivo que retrasase su publicación al mes de diciembre de 2024, establecieron en el cuarto párrafo respecto al abono del pago de regularización lo siguiente: «El importe aquí fijado será abonado a la persona trabajadora en cuanto sea posible y a no más tardar, el 31 de diciembre de 2024».

Para evitar problemas jurídicos dada la fecha de publicación del convenio (20 de diciembre) y dado que algunas empresas, por su proceso de nómina, no podrán incorporarlo en la fecha prevista las partes acuerdan modificar el citado texto por el siguiente: «El importe aquí fijado será abonado a la persona trabajadora en cuanto sea posible y a no más tardar, en el mes de enero de 2025».

IPC resultante año 2024 (artículo 48.6).

Dado que el INE ha constatado que el IPC interanual 2024 ha resultado un 2,8 % y tal cifra es inferior al incremento pactado para este ejercicio en el convenio, no operará revisión salarial alguna de los importes fijados como salarios de 2024 en atención a lo previsto en el artículo 48.6 del texto convencional.

Salarios año 2025 (artículo 49).

De acuerdo a lo previsto en el artículo 49 los nuevos salarios base del sector a partir del 1 de enero de 2025 serán los siguientes:

Corrige errores tabla salarial (BOE, 09-05-2025)

Área funcional	Grupo profesional	Puesto Convenio interprovincial	Salario anual – Euros	Salario mensual (doce meses y tres pagas extraordinarias) – Euros
Administración y Gestión de la empresa.	V. Directores/as.	Director.	20.378,95	1.358,59
	IV. Técnicos.	Técnico Analista de Sistemas.	18.869,46	1.257,97
		Técnico Informático.	18.123,36	1.208,27
	II. Gestores de Administración.	Secretario/a.	17.198,99	1.146,60
		Oficial Administrativo.	16.557,48	1.103,83
	I. Auxiliares de Administración.	Ayudante Programador.	16.557,48	1.103,83
		Ayudante Operador/a.	16.431,66	1.095,44
	Auxiliar Administrativo.	16.431,66	1.095,44	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	V. Mandos.	Jefe Sector.	20.378,95	1.358,59
		Jefe de Unidad.	18.869,46	1.257,97
		Jefe de Sección.	18.869,46	1.257,97
	IV. Técnicos.	Titulados/as y Técnicos/as de Parafarmacia.	18.123,36	1.208,27
	III. Coordinadores.	Jefe de Equipo.	18.123,36	1.208,27
		Segundo/a Encargado/a.	17.105,81	1.140,39
		Maquillador/a.	17.105,81	1.140,39
	II. Consejeros/as de Venta y de Imagen del Establecimiento.	Esteticista.	17.105,81	1.140,39
		Vendedor.	16.557,48	1.103,83
		Comercial.	16.557,48	1.103,83
	I. Auxiliares de Venta y Sala.	Repartidor.	16.557,48	1.103,83
		Decorador.	16.557,48	1.103,83
		Reponedor.	16.431,66	1.095,44
		Personal auxiliar.	16.431,66	1.095,44
		Cajero/a Autoservicio.	16.431,66	1.095,44
Ayudante de Venta y Servicios.	16.431,66	1.095,44		
Servicios Logísticos.	V. Dirección.	Director.	20.378,95	1.358,59
		Jefe de Sector.	20.378,95	1.358,59
		Jefe de Unidad.	18.869,46	1.257,97
		Jefe de Sección.	18.869,46	1.257,97
	III. Coordinadores.	Jefe de Equipo.	18.123,36	1.208,27
	II. Especialistas Logísticos y de Transporte.	Repartidor.	16.557,48	1.103,83
	I. Auxiliares Logísticos y de Transporte.	Reponedor.	16.431,66	1.095,44
		Personal auxiliar.	16.431,66	1.095,44

Con efectos de 1 de enero de 2025 se incrementarán igualmente en el importe del 3,50 % el salario base personal y el complemento ad personam.

Un máximo del 2,50 % del incremento no será compensable ni absorbible, en ningún caso, para ninguno de los grupos.

La retribución anual no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional fijado para el año 2025.

Incidencia del salario mínimo interprofesional del año 2025 sobre la tabla salarial aprobada (disposición transitoria cuarta).

De acuerdo a lo previsto en la disposición transitoria cuarta, si el SMI de 2025 fuese superior a los salarios base fijados por este convenio colectivo las empresas, de acuerdo a las expresas reglas de compensación y absorción establecidas en la norma legal que lo establezca, podrán compensar y/o absorber de cualquier otro concepto salarial o bien computar dichas cuantías para alcanzar su importe o establecer conceptos de adecuación al SMI.

En todo caso las empresas deberán garantizar que las retribuciones anuales no sean inferiores al salario mínimo interprofesional fijado para 2025 en proporción a la jornada que se realice.

Complemento salarial de homogeneización (artículo 49.3).

Actualizado con el 3,5 % el importe del complemento salarial de homogeneización para el año 2025 en los distintos grupos y territorios donde resulte de aplicación será, desde 1 de enero de 2025, el siguiente:

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I	Grupo II	Grupo III.2
	Euros	Euros	Euros
2025			
ALBACETE.	168,05	209,19	163,01
ALMERIA.	13,66	52,22	
CEUTA.	43,60	37,53	26,41
CIUDAD REAL.	153,60	107,04	88,60
CORDOBA.	218,66	224,78	138,46
CUENCA.	84,83	105,92	
GIRONA.	24,38	48,78	95,87
GRANADA.	222,50	298,96	252,62
GUADALAJARA.	188,14	231,03	154,92
ILLES BALEARS.	165,32	126,04	149,45
LLEIDA.	50,57	41,56	
PALENCIA.			169,72
SALAMANCA.	63,14	99,91	
SORIA.	59,12	99,91	
TERUEL.	45,99	34,67	55,51
TOLEDO.	131,54	261,97	89,51
VALLADOLID.		38,72	153,20

Complemento salarial de homogeneización Comunidad Foral de Navarra (artículo 49.3).

Para el año 2025 el importe del complemento salarial de homogeneización para las personas trabajadoras de centros de trabajo de la Comunidad Foral de Navarra será el siguiente:

Complemento salarial homogeneización 2025				
Área funcional	Grupo profesional	Puesto convenio interprovincial	Categoría de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías Navarra	Complemento salarial homogeneización 2025 – Euros
Administración y Gestión de la empresa.	V. Directores/as.	Director.	Director.	260,90
	IV. Técnicos.	Técnico Analista de Sistema.		
		Técnico Informático.		
	II. Gestores de Administración.	Secretario/a.	Secretario.	
		Oficial Administrativo.	Oficial Administrativo.	223,85
	I. Auxiliares de Administración.	Ayudante Programador.		
Ayudante Operador.				
	Auxiliar Administrativo.	Auxiliar Administrativo.	204,27	

Complemento salarial homogeneización 2025					
Área funcional	Grupo profesional	Puesto convenio interprovincial	Categoría de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías Navarra	Complemento salarial homogeneización 2025 – Euros	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	V. Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas.	116,76	
		Jefe de Unidad.	Jefe de Sucursal. Encargado General.	167,37	
		Jefe de Sección.	Jefe de Grupo, Jefe de Sección.	94,45	
	III. Coordinadores.	Jefe de Equipo.	Encargado de Establecimiento.	167,92	
	II. Consejeros/as de Venta y de Imagen del Establecimiento.	Vendedor.	Vendedor de más de dos años.	223,85	
		Comercial.	Vendedor. Comprador. Viajante. Corredor de Plaza.	297,62	
		Repartidor.	Mozo Especializado.	71,90	
		Decorador.	Escaparatista. Dibujante.	346,76	
	I. Auxiliares de Venta y Sala.	Reponedor.			
		Personal auxiliar.			
		Cajero/a Autoservicio.	Auxiliar de Caja de más de dos años.	204,35	
		Ayudante de Venta y Servicios.			
	Servicios Logísticos.	V. Dirección.	Director.	Director.	260,91
			Jefe de Sector.	Encargado General.	68,10
		Jefe de Unidad.	Jefe de Almacén.	167,37	
		Jefe de Sección.	Jefe de Sección.	94,45	
III. Coordinadores.		Jefe de Equipo.			
II. Especialistas Logísticos y de Transporte.		Repartidor.	Mozo especializado.	71,89	
I. Auxiliares Logísticos y de Transporte.		Reponedor.			
		Personal auxiliar.			

Nota: El vendedor, incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2014, comenzará a cobrar el complemento salarial de homogeneización a los dos años de su incorporación. El auxiliar de caja incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2014 comenzará a cobrar el complemento salarial de homogeneización a los dos años de su incorporación, según lo dispuesto en la disposición adicional tercera de este convenio.

Otras cuantías actualizadas a valor 2025 (artículos 12, 35 y 54).

Artículo 12 Movilidad geográfica y desplazamientos temporales

2. Desplazamientos temporales.

En este supuesto, las personas trabajadoras que, por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de dietas a partir de 1 de enero de 2025 las cantidades siguientes:

16,18 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

38,14 euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.

Artículo 35 Vacaciones

Bolsa vacacional. Aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio u organización del trabajo no puedan disfrutar del periodo mínimo de vacaciones entre los meses de junio a septiembre, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija a partir de 1 de enero de 2025 en 11,95 euros por cada día no disfrutado en dicho periodo.

Artículo 54 Dietas y kilometrajes

Las personas trabajadoras que tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, tendrán derecho a partir de 1 de enero de 2025 a una dieta de 8,21 euros, si el desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio, y una dieta de 16,45 euros en caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio.

Cuando en los desplazamientos la persona trabajadora utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización a partir de 1 de enero de 2025 la cantidad de 0,26 euros por kilómetro.

La percepción de estas dietas no tendrá efecto si los desplazamientos se realizan dentro del área metropolitana a menos de 10 kilómetros de su centro habitual.

3.2. Incremento salarial y salario base de sector 2022

Durante el año 2022 permanecerán invariables los salarios bases de contratación vigentes a 31 de diciembre de 2021 publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 29 de diciembre de 2021.

Sin perjuicio de ello, el personal del Grupo I o los contratos formativos vigentes o suscritos en dicho ejercicio deberán haber percibido como salario en cómputo anual como mínimo el salario mínimo interprofesional aprobado para dicho ejercicio.

3.3. Incremento salarial y salario base de sector 2023

Durante el año 2023 permanecerán invariables los salarios bases de contratación vigentes a 31 de diciembre de 2021 publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 29 de diciembre de 2021.

Sin perjuicio de ello, el personal del Grupo I o los contratos formativos vigentes o suscritos en dicho ejercicio deberán haber percibido como salario en cómputo anual como mínimo el salario mínimo interprofesional aprobado para dicho ejercicio.

3.4. Pago de regularización

En compensación de la ausencia de actualización salarial del convenio colectivo, las personas trabajadoras del sector que permanezcan de alta en el momento que se determina aquí para su percepción percibirán de una única vez las siguientes cuantías con carácter de Pago de regularización.

El importe del pago de regularización será de 1.215 euros brutos, calculado a razón de 40,50 euros al mes y por paga extraordinaria en el período 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2023.

En caso de contratación posterior a 1 de enero de 2022 y jornada no completa o periodos de suspensión de contrato excepto por nacimiento de hijo/a y/o por adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento (de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48. 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores), el importe se calcula proporcionalmente.

El importe aquí fijado será abonado a la persona trabajadora en cuanto sea posible y a no más tardar, el 31 de diciembre de 2024.

De dicha cuantía (en cada uno de los años) se podrá descontar los incrementos practicados de forma fija sobre el salario base del convenio, conceptos «a cuenta de convenio» o conceptos de adecuación al SMI, entre otros, que supongan incremento real sobre los salarios a 31 de diciembre de 2021 o en 2023 sobre los salarios a 31 de diciembre de 2022.

Las personas del Grupo I incorporados con posterioridad a 31 de diciembre de 2021 y que permanezcan en la empresa a la fecha de abono de la paga de regularización, no percibirán la paga de regularización por haber percibido mes a mes un salario superior al previamente fijado en tablas (3,3 % para 2022 y 8 % para 2023) y superior al del resto de Grupos.

3.5. Incremento salarial y salario base de sector 2024

El salario base personal y el complemento «ad personam» al que hace referencia el artículo 44.3 se incrementarán en los siguientes porcentajes:

- Grupo I: 17,14 %.
- Grupo II: 14,10 %.
- Grupo III: 11,67 %.
- Grupo III.2: 11,67 %.
- Grupo IV: 11,67 %.
- Grupo V: 11,67 %.

Las partes firmantes se comprometen a informar de manera inmediata a sus asociados en el momento de firmar este convenio a los efectos de que se atienda el pago de los incrementos establecidos en él.

3.6. Incremento salarial y salario base de sector 2025

Importes sobre los que se calculará el incremento salarial 2025.

Una vez constatada por la Comisión Mixta prevista en el artículo 10 de este convenio si, publicado por el INE el IPC interanual de 2024, corresponde o no revisión salarial, se fijarán los salarios definitivos a aplicar desde 1 de enero de 2025 sobre los que se aplicará el incremento pactado para este año.

Incremento salarial 2025

Con efectos de 1 de enero de 2025 se incrementarán el 3,50 % el salario base, el salario base personal, el complemento «ad personam» y el complemento salarial de homogeneización, fijados de acuerdo a lo previsto en el párrafo anterior.

Un máximo del 2,50 % del incremento no será compensable ni absorbible, en ningún caso, para ninguno de los Grupos.

Tablas de salario base y complemento salarial de homogeneización 2025.

Como máximo en el mes de febrero de 2025 la Comisión Mixta elaborará las tablas salariales correspondientes a salario base y complemento salarial de homogeneización y fijará el importe de incremento a aplicar sobre salario base personal y complemento «ad personam» desde 1 de enero de 2025.

La Comisión Mixta solicitará el registro, inscripción y publicación de la citada acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Cláusula de revisión salarial 2025

Si el IPC interanual de 2025 superase el incremento pactado, la diferencia entre el incremento aplicado (3,50 %) y el IPC con un tope de 1 % se aplicará sobre los conceptos de convenio sin carácter retroactivo y con efectos de 1 de enero de 2026 y, en ningún caso será compensable ni absorbible.

Como máximo en el mes de febrero de 2026 la Comisión Mixta elaborará las tablas salariales correspondientes a salario base y complemento salarial de homogeneización y fijará el importe de incremento a aplicar sobre salario base personal y complemento «ad personam» desde 1 de enero de 2026.

La Comisión Mixta solicitará el registro, inscripción y publicación de la citada acta en el «Boletín Oficial del Estado».

3.7. Cláusula de revisión salarial

Si el IPC interanual de 2024 superase el incremento pactado (5 % para los Grupos I y II y un 3,75 % para el resto de Grupos), la diferencia entre el incremento aplicado a cada Grupo y el IPC con un tope de 1 % se aplicará sobre los conceptos de convenio sin carácter retroactivo y con efectos de 1 de enero de 2025 y, en ningún caso será compensable ni absorbible.

Si el IPC interanual de 2025 superase el incremento pactado, la diferencia entre el incremento aplicado (3,50 %) y el IPC con un tope de 1 % se aplicará sobre los conceptos de convenio sin carácter retroactivo y con efectos de 1 de enero de 2026 y, en ningún caso será compensable ni absorbible.

Como máximo en el mes de febrero de 2026 la Comisión Mixta elaborará las tablas salariales correspondientes a salario base y complemento salarial de homogeneización y fijará el importe de incremento a aplicar sobre salario base personal y complemento «ad personam» desde 1 de enero de 2026.

La Comisión Mixta solicitará el registro, inscripción y publicación de la citada acta en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada laboral

La jornada máxima laboral anual será durante la vigencia del convenio de 1.792 horas de trabajo efectivo, respetándose las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean inferiores.

1. Reglas generales.

Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de ocho diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario.
- Cuando la jornada diaria sea superior a seis horas continuadas, las personas trabajadoras tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso de quince minutos. Las empresas cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual a los efectos de determinación de la jornada efectiva anual que se consolidará desde la entrada en vigor de este convenio.

Ejemplo: Jornada anual menos días de trabajo efectivos multiplicados por los quince minutos de descanso = jornada efectiva anual.

Tendrán en cualquier caso la consideración de tiempo efectivo de trabajo en el caso de las personas trabajadoras que hasta la fecha así lo tuvieran reconocido por su convenio actual de aplicación o así se hubiese establecido a nivel de empresa como condición más beneficiosa.

2. Distribución irregular de la jornada laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de un máximo del diez por ciento de las horas cada año de vigencia del convenio, que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 8 horas diarias establecido en este convenio, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este convenio.

Con carácter general la jornada ordinaria de ocho horas podrá superarse en un máximo de una hora, excepto en la realización de inventarios y balances.

En cada uno de los centros se realizará un máximo de dos inventarios anuales de participación obligatoria para todas las personas trabajadoras del centro. Esta cifra sólo podrá superarse si concurren circunstancias excepcionales que obligaran a ello.

En los días de inventarios la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas. Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura del establecimiento al público. En caso de variación del horario habitual se deberá preavisar al menos con quince días de antelación. En caso de que se realicen en domingo o festivo se retribuirán las horas como horas extraordinarias o con descanso equivalente a opción de la persona trabajadora. Igual retribución corresponderá a las horas que en día laborable superen las ocho horas diarias.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellas personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras o con los propios afectados/as. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

La movilidad geográfica del personal para la realización de estas tareas se pactará de mutuo acuerdo, no existiendo obligación por parte de la persona trabajadora al traslado del trabajador para estas tareas fuera de su centro habitual de trabajo. En el caso de movilidad incluyendo el área metropolitana, las dietas que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.

3. Verificación y ejecución de la jornada anual máxima.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de distribución irregular de jornada.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectada y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras la relación nominal de las horas de exceso.

Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

4.2. Calendario laboral

Durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, la empresa elaborará y negociará con la representación legal de las personas trabajadoras el calendario laboral anual. En el mismo deberá constar necesariamente los días festivos, días hábiles de trabajo y los turnos generales de trabajo, con indicación de horario de entrada y salida y con el descanso semanal que a cada uno corresponda, así como los períodos de las vacaciones anuales.

En aquellas provincias y/o Comunidades Autónomas, donde en el convenio colectivo provincial o autonómico que se aplicase con anterioridad al convenio colectivo estatal y por razón de la costumbre, se hubiesen fijado días o tardes libres en la época de ferias o fiestas locales, en la elaboración de los calendarios laborales anuales se respetarán tales libranzas sin que las mismas supongan reducción de la jornada anual establecida en el artículo anterior.

Las empresas deberán ajustarse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de la jornada laboral y la entrega de información sobre los registros a la representación legal de las personas trabajadoras como a la puesta a disposición a las propias personas en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

4.3. Descanso semanal

En lo que se refiere al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1561/1995. Se respetarán las situaciones previas pactadas en cada empresa.

Fines de semana de calidad

A partir del 1 de enero de 2025, a fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, las personas trabajadoras con cinco o más días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de seis fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones ni aquellos en que una de las dos fechas coincida con un festivo de los fijados en el calendario laboral anual.

Los fines de semana de calidad no podrán coincidir con vacaciones ni con aquellos períodos que las partes consideran como de mayor actividad en el sector (tales como San Valentín, Día del Padre, Día de la Madre, Black Friday, Navidad, Reyes o Rebajas). En el último trimestre del año anterior, la Comisión Mixta del convenio fijará el número máximo de fines de semana incluidos en estas fechas.

A partir del 1 de enero de 2026 el número mínimo de fines de semana de calidad según lo dispuesto en los párrafos precedentes será de ocho.

En esta materia se respetará igualmente las mejores condiciones que estén establecidas o se puedan establecer a nivel de empresa.

4.4. Vacaciones

Duración: Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

Períodos de disfrute: Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras, en su defecto con las personas trabajadoras, al menos con tres meses de anticipación a la fecha de su disfrute.

Las personas trabajadoras disfrutarán entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive de al menos veintinueve días naturales ininterrumpidos de su período vacacional.

Cuando la prestación de trabajo se realice en centros situados en zonas que sean consideradas por la normativa de cada Comunidad Autónoma como zonas turísticas en virtud de sus competencias se disfrutarán al menos de 16 días naturales en el mismo período referenciado en el párrafo anterior.

A partir del 1 de enero de 2025 no computará como vacaciones, sin perjuicio del turno asignado, el festivo que coincida con período vacacional. Ello no dará lugar al alargamiento del período vacacional sino a su compensación en otra fecha a lo largo del año.

Fuera del anterior período (de junio a septiembre), y en la medida que la organización del trabajo lo permita, las personas trabajadoras podrán plantear las fechas de disfrute de su período vacacional, incluyendo su disfrute en fechas ininterrumpidas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el período de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a las personas trabajadoras disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La empresa facilitará las solicitudes de las personas trabajadoras que quieran disfrutar de la totalidad o una parte de las vacaciones anuales generadas tras el fallecimiento de un familiar de primer grado o cuando por razones de enfermedad grave u hospitalización de los mismos sea necesario.

Bolsa vacacional. Aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio u organización del trabajo no puedan disfrutar del período mínimo de vacaciones entre los meses de junio a septiembre, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija a partir de 1 de enero de 2024 en 11,55 euros por cada día no disfrutado en dicho período. La cuantía se actualizará con el mismo incremento salarial que el previsto para el salario base a partir de 1 de enero de 2025.

No corresponderá abono de bolsa vacacional en ninguno de los supuestos de modificación de fechas de vacaciones previstos en el párrafo

anterior ni en el caso de solicitud de la persona trabajadora de disfrute de las vacaciones en fechas distintas de las fijadas en este artículo.

4.5. Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo

El contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de suscribirse.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora jubilada parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de ésta en una determinada época del año.

5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias retribuidas

La persona trabajadora, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Para la obtención del carné de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de tres convocatorias.
2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se considerará incluida en esta licencia la asistencia a odontólogo siempre que obedezca a fines terapéuticos y no estéticos.
3. Quince días naturales en caso de matrimonio, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, a disfrutar de manera inmediatamente posterior al matrimonio. Siempre que se preavise con una antelación de dos meses, la licencia por matrimonio podrá acumularse a las vacaciones anuales pendientes de disfrutar de ese año.
4. Tres días en caso de nacimiento de hijo/a, fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Si se necesita desplazamiento a provincia distinta de la de residencia de la persona trabajadora, la licencia será de cinco días. En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de seis días.
5. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, la persona trabajadora podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.
6. Dos días por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres.
7. Un día por matrimonio de pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos/as.
8. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos/as menores de 14 años, o familiares discapacitados/as hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
9. 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.
10. Hasta dos días al año, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
11. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras, cuando éstas cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo de haber concurrido a los mismos.
12. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.
13. Anualmente las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de tres días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:
 - a. Hasta dos días por fallecimiento de cónyuge o de hijos/as, o por fallecimiento de hermanos/as y padres que podrán acumularse a lo establecido en el apartado 4 del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.
 - b. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición y/o venta de vivienda, siempre que la persona trabajadora deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal de acuerdo con la legislación que en cada caso resulte de aplicación, incluyendo la licencia establecida en el apartado 3 que se disfrutará con el registro de la pareja de hecho.

Criterios comunes sobre el disfrute de las licencias.

Las licencias que no estuvieran establecidas en días naturales se disfrutarán en todo caso en días hábiles.

En el caso de matrimonio la licencia dará comienzo el día del enlace si fuese hábil para la persona trabajadora o en caso contrario, comenzará el primer día hábil siguiente al de la celebración del mismo. Igual criterio se utilizará en el caso del registro de la pareja de hecho.

5.2. Licencias no retribuidas

Los empleados y empleadas podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes u otras fechas señaladas en la actividad del sector. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición de la persona trabajadora como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

5.3. Licencia no retribuida por embarazo

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar con anterioridad al inicio del periodo de suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes ni superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente coincidirá con el principio de la suspensión citada, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

Vacaciones: Las personas trabajadoras en suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a podrán unir el total de sus vacaciones anuales –salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año– al periodo de suspensión del contrato.

5.4. Reducción de jornada por enfermedad grave de larga duración de menor

El progenitor/a, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la 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 hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, si así lo decidiera la persona cuidadora al inicio del disfrute de la reducción de jornada.

5.5. Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veinte días naturales, uniéndolo a la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a.

En el caso de parto múltiple las personas trabajadoras podrán disfrutar del derecho contenido en los párrafos anteriores por cada uno de los hijos/as.

5.6. Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 apartado 7 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes de este convenio colectivo han considerado necesario en atención a la importancia del ejercicio de este derecho en su ámbito establecer una serie de criterios y medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y la cobertura de las necesidades productivas y organizativas de las empresas. A tal efecto, y sin perjuicio de las medidas que se hayan podido pactar en los Planes de Igualdad de empresa establecidos en el sector, con la finalidad de alcanzar estos objetivos, las discrepancias entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria han acordado las siguientes medidas de acción:

1.º Preaviso por parte de la persona trabajadora a la empresa. La persona trabajadora que comunique su intención de reducir jornada por guarda legal comunicará tal circunstancia a la empresa por escrito como mínimo con quince días de antelación a la fecha de inicio de la misma, con indicación precisa del horario en que se propone concretar en su jornada ordinaria diaria y la fecha de finalización del periodo de reducción de jornada.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria diaria.

2.º Resolución motivada de la empresa sobre el horario solicitado.

Si en el centro de trabajo no hubiese ninguna otra reducción de jornada por guarda legal en el mismo turno de trabajo del horario solicitado se concederá la petición.

En el caso contrario, la contestación de la empresa no podrá basarse en una mera razón formal y deberá justificar el problema que se origina en función de los horarios de apertura y/o de las personas trabajadoras en el centro, así como la carga de la venta por franjas horarias.

En el ámbito de las Comisiones creadas para la evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad, las partes podrán establecer criterios sobre el número máximo de solicitudes de concreción horaria en función de la tipología de los centros, su horario de apertura y el horario de las personas trabajadoras adscritas a los mismos.

3.º Alternativas para la concesión del horario solicitado. En ningún caso, podrá trasladarse a la persona trabajadora como respuesta directa a su petición de concreción horaria por guarda legal. No obstante, cuando a juicio de la empresa concurran causas organizativas en los términos expuestos en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la empresa podrá proponer la concesión del horario solicitado en otro centro, siempre que no medie una distancia superior a la fijada en el artículo 13 apartado 4.º c) 1 de este convenio.

En el caso de que la persona trabajadora acepte el cambio de centro por este supuesto, tendrá derecho a no ser trasladada a otro centro mientras disfrute de la reducción de jornada en los términos solicitados y con el horario establecido durante el tiempo que dure tal situación y tendrá

prioridad de permanencia en el mismo en caso de movilidad por causas objetivas. En cualquier caso, si media perjuicio deberá ser compensada en los términos previstos en el artículo 13 del presente convenio.

4.º Nuevos modelos de gestión de la concreción horaria. En el ámbito de las Comisiones creadas para la evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad, las partes podrán proponer nuevos modelos de gestión de la concreción horaria por guarda legal. En especial, y entre otras, podrán proponer:

- Concentrar la reducción de jornada en días completos continuados, de tal forma que se deje de prestar servicios por meses completos y los que se preste servicios se haga en el horario habitual. En tal caso, la concreción horaria deberá disfrutarse entre febrero y agosto y necesariamente se disfrutarán el total de las vacaciones unidas a tal periodo.
- Concretar una jornada semanal de veinte horas a veinticuatro horas. En tal caso, percibirán como medida positiva un salario equivalente a seis horas más de prestación de servicios. En cualquier caso y en tal modelo de concreción horaria, las personas trabajadoras deberán prestar al menos un día a la semana en jornada completa, que deberá coincidir preferentemente con el día de mayor actividad.

La concreción de tales medidas positivas u otras que se pudieran establecer se coordinarán con los posibles máximos establecidos a las concreciones horarias en función de la tipología de los centros de trabajo.

5.7. Excedencias

1. Excedencia por cuidado de hijos/as.

Las personas trabajadoras que soliciten una excedencia por cuidado de hijos/as de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tras ese período ocupará automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa por escrito treinta días antes de la fecha de su incorporación.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

La excedencia contemplada en el presente apartado que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

2. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por la persona trabajadora al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio.

La persona trabajadora deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

Para acogerse a una nueva excedencia la persona trabajadora deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

Tendrán derecho al reingreso aquellas personas empleadas que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria para los supuestos de estar cursando estudios de enseñanza reglada o participación voluntaria en proyectos de organizaciones no gubernamentales.

Asimismo, perderán el derecho al reingreso aquellas personas empleadas que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas que supongan competencia directa en la actividad económica de la empresa afectada por este convenio.

3. Excedencia por fallecimiento de familiares.

En el caso de fallecimiento del hijo/a o del cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, quedando algún hijo/a menor de 16 años dicha persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

Dicha excedencia tendrá una duración máxima de noventa días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 38 de este convenio. Debiendo ser solicitada al empresario/a por el beneficiario/a mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

4. Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Mientras dure esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, preavisando a la empresa sobre su reincorporación con al menos treinta días.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Movilidad geográfica

Traslados definitivos que exijan cambio de residencia habitual: En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotados los trámites y plazo legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, la persona trabajadora tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento de la persona interesada y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse conjuntamente con ella y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc., así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio; o bien, de acuerdo entre las partes, este último derecho se podrá sustituir por un permiso retribuido de cinco días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.

6.2. Desplazamientos temporales

Desplazamientos temporales: Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de las personas trabajadoras que exijan que éstas residan en población distinta a la de su domicilio habitual, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, las personas trabajadoras que, por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de dietas a partir de 1 de enero de 2024 las cantidades siguientes:

15,63 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

36,85 euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.

Las cuantías se actualizarán con efectos de 1 de enero de 2025 con el incremento salarial pactado.

En el supuesto de que fuese necesario pernoctar fuera del domicilio habitual, éste se compensará en su totalidad, previa presentación de la factura correspondiente.

6.3. Traslado de centro

Los traslados de centro de trabajo del personal podrán efectuarse:

1.º A solicitud de la persona trabajadora interesada: En este supuesto, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones establecidas en el artículo anterior.

2.º Por permuta del puesto de trabajo: Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa y categoría o grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar. La negativa a dicha permuta por parte de la empresa deberá ser expresa, por escrito y motivada respecto a las razones que justifican la negativa.

En los supuestos de traslado por permuta, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones establecidas en el artículo anterior.

3.º Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora: En materia de compensación de gastos por traslado se estará en este caso a lo que pacten las partes.

4.º Por necesidades del servicio: En este caso, el cambio de centro de trabajo puede producirse:

a) Para atender la necesidad coyuntural de apertura o aperturas de nuevos centros o establecimientos comerciales o de reforma del establecimiento que comporte el cierre total o parcial del mismo, por el tiempo preciso para ello, que no podrá exceder de tres o cuatro semanas según las circunstancias que concurran, salvo que en el caso de la reforma la ejecución de la misma requiera de un tiempo mayor.

b) Para atender otras necesidades coyunturales tales como ausencias no previsibles, incapacidades temporales, licencias retribuidas y no retribuidas, se cubrirá en primer término por el personal que sin centro de trabajo fijo tengan entre sus principales tareas las de sustituir personal con Grupo profesional equivalente. Si no fuese posible, el cambio de centro será por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir esta necesidad, preavisando a la persona trabajadora en el plazo que sea posible hacerlo.

En las ausencias previsibles se preavisará a la persona trabajadora el motivo y la duración como mínimo con 48 horas de antelación.

c) Para atender necesidades del servicio no coyunturales: siendo, en este supuesto, aplicables las siguientes condiciones:

1. La empresa podrá variar libremente el lugar de prestación de servicios de las personas trabajadoras en las ciudades en las que tenga diferentes centros, en áreas metropolitanas de las mismas o en municipios limítrofes siempre que los centros, el de origen y el de destino o el nuevo domicilio de la persona trabajadora, no disten más de 15 kilómetros. En el caso de las ciudades de Madrid y Barcelona y sus áreas metropolitanas la distancia se establece en 20 kilómetros.

2. En este caso, la empresa estará obligada a preavisar a la persona trabajadora con quince días de antelación.

3. La facultad de la empresa de modificar el centro de trabajo del personal por necesidades del servicio no podrá ser utilizada con la misma persona trabajadora en el plazo del año desde que se produjo el traslado, salvo que el nuevo traslado se produzca por solicitud del interesado/a, permuta aprobada por la empresa o acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

4. En la determinación de las personas trabajadoras a trasladar se respetarán las medidas establecidas para la protección de la salud de las personas con capacidad disminuida o las medidas acordadas en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona trabajadora.

En los casos de desplazamientos por necesidades del servicio, en el supuesto de que el desplazamiento desde el último centro de trabajo al nuevo centro asignado suponga un mayor coste de locomoción y/o mayor tiempo invertido, la empresa abonará a su empleado/a, con las deducciones que en cada caso correspondan, el coste del transporte por el medio colectivo más razonable desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Las prescripciones de este apartado no serán aplicables cuando el traslado tenga su fundamento en el cierre definitivo del centro de trabajo, en el cierre temporal o definitivo por causas de fuerza mayor o cuando se configure como medida alternativa a la amortización definitiva del puesto de trabajo por causas objetivas de carácter económico en los términos previstos en la legislación laboral vigente o la transformación definitiva de un puesto de trabajo a tiempo completo en un puesto de trabajo a tiempo parcial, siempre que la persona trabajadora no desee novar su contrato.

5. La Dirección de la empresa comunicará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores los cambios definitivos que impliquen movilidad geográfica, así como los cambios definitivos de centro de trabajo realizados por necesidades del servicio.

6.4. Dietas y kilometraje

Las personas trabajadoras tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos la persona trabajadora utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,25 euros por kilómetro durante la vigencia del convenio.

El importe de las dietas y kilometraje aquí reflejado entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio y será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Compromiso de empleo estable

Las partes conscientes de la necesidad a nivel sectorial no sólo de mantener sino también de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente convenio y que tengan una plantilla superior a diez personas trabajadoras la obligatoriedad de tener un 80 por 100 de las personas trabajadoras con contrato indefinido.

A fin de clarificar el compromiso adquirido en el párrafo anterior para establecer el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de plantilla no se incluirán en el cómputo de las personas trabajadoras temporales los contratos de interinidad o sustitución, los de relevo ni los concertados al amparo de las circunstancias previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en centros de nueva apertura durante el primer año desde ésta o los contratos por circunstancias ocasionales establecidos en la última norma citada.

Al finalizar el primer año desde la apertura del nuevo centro el 50 % de las personas trabajadoras deberán estar contratados o transformar su contrato temporal en indefinido y al finalizar el segundo año, la cifra deberá alcanzar el 75 %.

Las empresas del sector afectadas por expedientes de despido colectivo quedarán exentas del cumplimiento de lo previsto en este artículo durante el año siguiente a que se haya producido el mismo.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, las empresas facilitarán a la representación legal de las personas trabajadoras además de la copia básica de los contratos de trabajo, relación trimestral de altas y bajas.

7.2. Fomento del empleo de trabajadores con discapacidad

Las empresas afectadas por el presente convenio con 50 o más personas trabajadoras, darán cumplimiento a lo establecido en la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de las personas trabajadoras.

Las empresas afectadas por el anterior compromiso podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación por los motivos establecidos en el artículo 1 apartado 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. En cualquier caso, obtenida de los servicios públicos de empleo la declaración de excepcionalidad, para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de personas trabajadoras con discapacidad, deberá adoptar cualquiera de las medidas alternativas previstas en el artículo 2 de la norma citada en este párrafo.

7.3. Contrato de formación en alternancia

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores el contrato de formación en alternancia tendrá la duración prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

La retribución de las personas trabajadoras contratados en la modalidad de formación en alternancia será del 80 por ciento el primer año y del 85 % el segundo año de contrato del salario establecido en este convenio para el Grupo Profesional en que se halle contratado la persona trabajadora en proporción a la jornada efectiva que realice cada uno de los años de contrato. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7.4. Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, con las especialidades que a continuación se establecen.

Jornada mínima contratada: El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellas personas trabajadoras que presten servicios regularmente más de tres días por semana será de veinte horas de promedio semanal.

Para las personas trabajadoras que presten servicios tres o menos de tres días, la jornada mínima diaria será de cuatro horas diarias en promedio semanal.

De la duración mínima del contrato quedarán excluidas las empresas de menos de diez personas trabajadoras, en atención a sus peculiaridades organizativas de negocio.

Distribución de la jornada anual en los contratos a tiempo parcial: El horario de las personas trabajadoras a tiempo parcial podrá establecerse de tal modo que los servicios a prestar sean diferentes en jornada y horario entre los días de la semana a lo largo del año. En tal caso, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

En cualquier caso, si la jornada diaria no fuese superior a cuatro horas se prestará de manera continuada.

Todo ello sin perjuicio de los actuales sistemas que se vengán aplicando a nivel de empresa en la elaboración de los calendarios anuales.

Pacto de horas complementarias:

A partir de la fecha de firma del convenio colectivo, el pacto de horas complementarias establecido por el artículo 12.5 d) del Estatuto de los Trabajadores, podrá recoger como número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario un máximo del cuarenta y cinco por ciento (45 %) de las horas ordinarias de trabajo contratadas.

Las empresas podrán ofrecer a personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial verán consolidada en su jornada ordinaria el 30 % del promedio de horas complementarias realizadas que hayan efectuado en el año anterior, a partir del 1 de enero de 2026.

Ejercicio del derecho de preferencia a la cobertura de vacante a tiempo completo: En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones a tiempo completo, teniendo en cuenta su experiencia.

Con la finalidad de hacer efectivo tal derecho en la cobertura de vacantes a tiempo completo de carácter indefinido, las empresas deberán publicitar las existentes a nivel de centro de trabajo o en la zona geográfica donde exista movilidad en los términos previstos en el artículo 13 de este convenio a través de los medios que se hayan establecido en la empresa para la comunicación con el personal.

En las reuniones ordinarias con la representación legal de las personas trabajadoras se informará del ejercicio periódico de este derecho respecto a los aumentos definitivos de jornada producido entre el personal a tiempo parcial.

7.5. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

adecuada al nivel de estudios

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.

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

La retribución básica de las personas trabajadoras contratadas en esta modalidad contractual será del 80 % para el primer año correspondiente a su grupo profesional. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7.6. Contrato de sustitución

Se podrán concertar contratos para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 45, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Deberá especificarse 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 o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Con la finalidad de dar solución a la cobertura de las horas vacantes que se producen en las empresas en zonas geográficas limitadas con distintos puntos de venta de una misma empresa como consecuencia del ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, se podrá concertar un solo contrato de sustitución para sustituir a varias personas trabajadoras con jornada reducida por guarda legal.

La formalización de este tipo de contrato estará sujeta a las siguientes reglas:

- Que las personas trabajadoras a sustituir presten servicios en una zona geográfica que no supere los límites máximos establecidos en el artículo 13 de este convenio. Si prestasen trabajo en más de un centro de trabajo se estará a las compensaciones establecidas en este convenio colectivo.
- Que el número total de horas reducidas por las personas trabajadoras en situación de jornada reducida por guarda legal sea el equivalente a una jornada completa.
- Deberá incluirse la relación de personas trabajadoras sustituidas, la jornada reducida por cada una de ellas y su fecha inicial de reincorporación.
- En cláusula adicional de este tipo de contratos, la persona trabajadora con contrato de sustitución por motivos de conciliación aceptaría la novación de su contrato a tiempo parcial con jornada contratada máxima de la persona trabajadora a quien sustituya a partir de ese momento. El modelo de cláusula a suscribir será el siguiente: «De acuerdo con lo previsto en el artículo 12 apartado 4 e) del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora acepta expresamente y de forma voluntaria la conversión de su contrato de sustitución de tiempo completo en un contrato de sustitución a tiempo parcial con un mínimo del 50 % de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable cuando se produzca la reincorporación de alguna/s de las personas trabajadoras a las que se sustituye, sustituyendo a partir de ese momento a otra con una jornada no superior al 50 % referido».
- Mientras no se hubiese producido la reincorporación del total de personas trabajadoras a las que sustituye no finalizará la relación de sustitución ni la causa que justifica la misma.

La Dirección de la empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras en cada ámbito de forma periódica el número de personas con jornada reducida por guarda legal, el total de horas reducidas, el centro de trabajo al que pertenecen y los contratos suscritos para su sustitución.

7.7. Contrato fijo discontinuo

En ejecución del preacuerdo alcanzado entre las partes, antes de finalizar el año 2024 los firmantes se comprometen a analizar conjuntamente la utilización del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial en el sector y un posible acuerdo sobre la misma.

8. Periodos de prueba

En las relaciones de trabajo, podrá estipularse debiendo constar en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata a la persona trabajadora, que en ningún caso excederá del aquí especificado.

Dichos períodos, con independencia de que el contrato sea indefinido o temporal, serán los que a continuación se especifican:

- Grupo I (Auxiliares de administración, auxiliares de venta y sala y auxiliares de logística y transporte): 45 días.
- Grupo II (Consejeros/as de Venta y de Imagen, Gestores de administración, especialistas logísticos): 60 días.
- Grupo III (Coordinadores): 120 días.
- Grupo IV (Técnicos): 120 días.
- Grupo V (Mandos y Dirección): 180 días.

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.

En los contratos temporales con una duración inicial igual o inferior a la del período de prueba pactado para el Grupo Profesional al que se adscriba la persona trabajadora, la duración del período de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato. Los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional no podrán tener un período de prueba de duración superior a un mes.

Las personas trabajadoras con período de prueba vigente a la entrada en vigor del convenio estarán a lo dispuesto en la normativa aplicable en el momento de suscribir su contrato de trabajo.

La persona trabajadora percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo para el que se contrató.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público, en cuyo caso se calificarán como falta grave.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
8. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando o firmando por ella.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a su disposición para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.
7. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con las personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
10. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.
11. La comisión por un/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado/a supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

9.2. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

9.3. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

Cese voluntario: Cuando una persona, una vez superado el periodo de prueba, se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, salvo el personal adscrito al Grupo de Mandos excepto jefes/as de Tienda que deberán preavisar con al menos un mes.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario/a a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.

Preaviso de fin de contrato: Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario/a de preavisar en caso de contratos de duración determinada con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto los contratos de sustitución.

Indemnización fin de contrato: A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido, excepto en los casos de contrato de sustitución y de los contratos formativos, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización en la cuantía estipulada legalmente.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Bodas de oro y plata

Las personas trabajadoras a los veinticinco y cuarenta y ocho años de servicio en la empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 400,00 y 600,00 euros, respectivamente.

11.2. Beneficio en compras

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal y doméstico, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del diez por ciento sobre el precio de venta al consumidor/a.

En los productos sujetos a liquidación o en promociones especiales, se fijarán a nivel de empresa los descuentos a aplicar a los empleados/as y los topes máximos en su caso de compra, sin que el precio aplicable pueda ser superior al ofrecido al cliente ni inferior al permitido por la legislación comercial en relación a la venta a pérdida.

A nivel de empresa podrá acordarse con la representación de las personas trabajadoras un tope máximo anual de compra en productos por empleado/a.

11.3. Beneficios sociales

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en que la protección de las personas trabajadoras en materia de Salud y Seguridad constituye un objetivo básico y prioritario en el sector. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo y que las mismas tengan como único fin la eliminación del riesgo en su origen, incluido el que derive de cuestiones relacionadas con la organización del trabajo y mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control del mismo.

11.4. Complemento en situación de incapacidad temporal

Hasta el 31 de diciembre de 2024, en caso de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora por un periodo máximo de quince meses. No se incluirá en ningún caso en dicho importe íntegro el importe del pago de regularización ni el importe correspondiente a los atrasos de 2024 que se hayan liquidado en un solo pago.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará el siguiente régimen:

- Se mantendrá el mismo importe de complemento y se ampliará el periodo de su abono a 18 meses en el caso de accidente de trabajo o enfermedad grave de las relacionadas en el RD 1148/2011 siempre que la persona trabajadora haya comunicado la concurrencia de esta circunstancia en los términos que se prevén en la disposición adicional tercera de este convenio.
- A partir del próximo 1 de enero de 2025, para todas las incapacidades temporales por enfermedad común, iniciadas después del 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2026, con la finalidad de tratar de reducir el número de ausencias por esta causa, el complemento por incapacidad se abonará atendiendo a las siguientes reglas:
 - El 100 % del salario en caso de enfermedad derivada de embarazo.
 - El 100 % del salario hasta un máximo de quince 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.

Durante la vigencia de este convenio, no se incluirá en el cálculo de las retribuciones para este complemento el importe de las percepciones no salariales sujetas a cotización.

Vigencia del nuevo modelo pactado.

Dado que el objetivo perseguido por las partes es la reducción del número de ausencias por incapacidad temporal, las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión sectorial para realizar un seguimiento trimestral de las ausencias por enfermedad en el sector y elaboración de propuestas para conseguir su reducción.

Finalizado el periodo 2025-2026 y salvo pacto en contrario, a partir del 1 de enero de 2027, se aplicará el régimen de la incapacidad temporal previsto en el convenio colectivo actualmente vigente (convenio 2019-2021).

11.5. Seguro en caso de accidente o enfermedad profesional

Las empresas estarán obligadas a concertar un seguro en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional del que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, por una cobertura mínima de 25.000 euros.

Las empresas facilitarán copia de la póliza colectiva suscrita a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

[Descargar pdf](#)

