

## COMUNICADO NEGOCIACIONES CONVENIO PERFUMERÍA Y AFINES

Con fecha de 16 de febrero de 2026, ha tenido lugar una reunión de negociación del convenio de Perfumería y Afines con la representación de la asociación empresarial STANPA. En el transcurso de este encuentro, las organizaciones sindicales UGT FICA y CCOO Industria han procedido a la exposición formal de la Plataforma Conjunta.

### Propuesta de los Sindicatos (UGT FICA y CCOO Industria)

La plataforma se centra en la recuperación del poder adquisitivo y la ampliación de derechos sociales y de conciliación:

#### Salarios:

- Volver al incremento de masa salarial, de manera que la subida se aplique a todos los conceptos retributivos y no únicamente al salario mínimo garantizado
- Incremento salarial fijo del 5 %, entendiendo este dígito como un doble factor de revalorización anual. Este modelo se basa en:
  1. Un tramo de recuperación histórica, destinado a consolidar en tablas la pérdida de poder adquisitivo acumulada en convenios anteriores.
  2. Un tramo de garantía frente a la inflación, que asegure un crecimiento real por encima del IPC final de cada ejercicio del convenio.
- Cláusula de Revisión con Garantía de Crecimiento Real conforme al IPC.
- Exigencia estricta de cláusula de no absorción ni compensación (que las subidas lleguen íntegramente a todos los trabajadores, aunque cobren por encima de convenio).
- Creación de una paga de beneficios anual vinculada a resultados (mínimo garantizado del 2,5% de la masa salarial).

#### Jornada y Descanso:

- Reducción de la jornada máxima anual a 1.704 horas.
- Inclusión del tiempo de bocadillo como jornada efectiva.
- Garantía de descanso semanal de dos días consecutivos para todos los trabajadores/as del sector.
- Establecimiento del "Fin de semana de calidad" (mínimo 12 fines de semana de sábado y domingo libres al año).
- Minorar los sábados flexibles.

#### Pluses y Compensaciones:

- Fijar el plus de nocturnidad en 20 € brutos por noche.
- Incremento del 8% en el resto de los pluses (penosidad, toxicidad, turnicidad, etc.).
- Compensación por teletrabajo de 70 €/mes.

#### Derechos Sociales:

- Protocolos específicos LGTBI+, protección para personas trans y planes contra la brecha salarial.
- Permisos retribuidos para acompañamiento médico (16h/año) y tratamientos oncológicos o crónicos (20h/año).
- Mejora de la Seguridad Social: 100% del salario real en bajas por IT desde el primer día.

### **Propuesta de la Patronal (STANPA)**

La representación empresarial busca mayor flexibilidad operativa y limitar el impacto de los costes salariales:

#### **Salarios:**

- Intención de limitar el incremento salarial solicitado por los sindicatos (sin especificar cifra aún, pero por debajo del 5%).
- Condicionar la subida de los pluses.
- Propuesta de aplicar mecanismos de compensación y absorción cuando las retribuciones actuales de los trabajadores ya sean superiores a las pactadas en el nuevo convenio.

#### **Jornada y Flexibilidad:**

- Incrementar la jornada irregular anual hasta el 10% (172 horas), según el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores.
- Ampliar el número de sábados laborables en régimen de flexibilidad, con posibilidad de añadir uno o más sábados adicionales a los actuales.
- Flexibilidad horaria diaria: posibilidad de que la jornada diaria pueda superar las 9 horas por necesidades organizativas.

#### **Contratación:**

- Manifestación expresa de querer limitar el uso del contrato de relevo en el nuevo convenio.

#### **Enfoque de Negociación:**

- Priorizar la revisión de la flexibilidad horaria y la distribución de la jornada antes de cerrar acuerdos económicos.

### **Estado actual y próxima cita**

Ambas partes han acordado avanzar en la creación de un grupo de trabajo específico para la actualización del sistema de clasificación profesional. La próxima reunión formal será el 2 de marzo de 2026, donde se debatirán los capítulos de ámbito de aplicación, organización del trabajo, empleo y contratación.