

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**14561** *Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Primark Tiendas, SLU (código de Convenio n.º 90018062012010), que fue suscrito con fecha 3 de junio de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los sindicatos CC.OO., FETICO y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria del Convenio.

Segundo.

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

Madrid, 19 de agosto de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### IV CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, S.L.U. 2021-2023

##### CAPÍTULO I

##### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos todas las personas trabajadoras que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, incluyendo a las personas trabajadoras contratados en España que presten servicios en el extranjero.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación en el territorio del Estado español.

**Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.***

El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023, salvo disposición expresa contenida en el mismo.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Se estará en materia de denuncia a la regulación contemplada en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan que, una vez agotada la vigencia del Convenio colectivo pierdan vigor las cláusulas obligacionales permaneciendo en vigor las normativas.

**Artículo 4. *Vinculación a la totalidad y garantía personal.***

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones «ad personam» que excedan del presente Convenio colectivo, consideradas estas globalmente y en cómputo anual.

**Artículo 5. *Absorción y compensación.***

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en Primark Tiendas, S.L.U.», en virtud cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo****Artículo 6. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

Las personas trabajadoras a través de sus representantes legales y en el ámbito de sus competencias tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a las personas trabajadoras.

En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras en el ámbito de sus competencias, sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a las personas trabajadoras, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, los Comités de Empresa y en su caso el Comité Intercentros, tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que la empresa adopte en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación y al Comité Intercentros.

**Artículo 7. *Formación profesional.***

Sin perjuicio del derecho individual de las personas trabajadoras, el Comité Intercentros será informado del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

La formación que sea requerida por la Dirección en el ámbito de sus competencias para el desarrollo de unas funciones determinadas se realizará en tiempo de trabajo efectivo.

Para los anteriores supuestos, y siempre y cuando fuese necesario, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido individual para la formación.

Igualmente, la Dirección, cuando concurren causas que así lo acrediten, concederá los permisos individuales retribuidos, siempre y cuando los mismos vayan a cargo de fondos públicos, para la realización de acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial.

### CAPÍTULO III

#### Periodo de prueba. Contratación

##### Artículo 8. *Ingresos y contratación.*

La contratación las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

##### Artículo 9. *Período de prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

- Grupo 0: Sesenta días.
- Grupo I: Sesenta días.
- Grupo II: Ciento veinte días.
- Grupo III: Ciento ochenta días.

El periodo de prueba, siempre y cuando el contrato haya sido formalizado de forma indefinida ab initio, tendrá una duración de ciento veinte días, salvo para los Grupos II y III que será de ciento ochenta días.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad contractual, excepto en aquellos casos en que no se hubiera agotado la duración máxima del período de prueba fijado en el presente Convenio. En tales supuestos, podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, sin que en ningún caso la duración del periodo de prueba fijado en tales contrataciones supere en su conjunto la máxima prevista en el presente Convenio colectivo.

##### Artículo 10. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Se entiende por contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con una persona trabajadora para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a la indemnización establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 11. *Contrato eventual.*

La empresa podrá concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a la indemnización establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial.*

A los trabajadores con contrato a tiempo parcial les resultarán de aplicación las previsiones contenidas en el presente artículo.

1. En caso de existir vacantes indefinidas en similar función, a igualdad de condiciones, las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones.

2. Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como los criterios para su distribución en los términos previstos en el presente Convenio.

3. En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias, horarios o períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

Tal fijación deberá permitir identificar con claridad los momentos en los que, la persona trabajadora deberá prestar el trabajo contratado.

La identificación genérica o la que conlleve una disponibilidad plena de, la persona trabajadora incompatible con el trabajo a tiempo parcial dará lugar a la consecuencia prevista en el apartado a) del apartado cuarto del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de veinte horas de promedio semanales.

A título indicativo la franja establecida en el contrato con carácter general no podrá ser superior a ocho horas, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda. En el pacto de horas complementarias esta franja se podrá extender hasta doce horas, teniendo en cuenta la legislación aplicable en materia de jornada máxima diaria.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto el contrato para la formación.

4. Se podrá pactar la realización de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas, y para que sean exigibles para la persona trabajadora deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y en las condiciones previstas en el presente artículo.

Cuando la realización de horas complementarias vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria sólo será posible una interrupción, nunca mayor de cuatro horas, si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas. En los días en que no esté planificada jornada ordinaria sólo serán exigibles para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja pactada.

La persona trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por renuncia, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.

5. La empresa podrá ofrecer a los trabajadores a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

6. La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente por mutuo acuerdo, debiendo concretarse los momentos de prestación del trabajo.

## Artículo 13. *Contratos formativos.*

1. Contrato de trabajo en prácticas: Se estará al régimen jurídico contenido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario de las personas trabajadoras en prácticas será del 90 % y 100 % durante el primero y el segundo año respectivamente, del salario fijado en el presente Convenio.

La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores comportará la ampliación de la duración del contrato.

2. Contratos para la formación y el aprendizaje: Se estará al régimen jurídico contenido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario de las personas trabajadoras con contrato para la formación y el aprendizaje será del 90 % y 100 % durante el primero y el segundo año respectivamente, del salario fijado en el presente Convenio.

Convenio.

3. Contrato para la formación dual universitaria.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Con relación al contrato para la formación dual universitaria, la Comisión Mixta del convenio tiene otorgadas las competencias de estudio de esta modalidad contractual de conformidad con lo que establezcan las normas de legal aplicación.

## Artículo 14. *Contrato de interinidad y contrato de relevo.*

### A) Interino.

I. Es el contrato para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo por cualquier causa, incluidos los supuestos previstos en los artículos 37, 40.4, 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

II. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional de la/s persona/s trabajadora/s sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de, la persona trabajadora sustituida o el de la otra persona trabajadora de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En caso de que la persona trabajadora sustituida causara baja en la empresa, la persona trabajadora con esta modalidad de contratación pasaría a ser fija de plantilla. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

B) Contrato de relevo. Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 14 bis. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. Las disposiciones de este artículo resultarán aplicables cuando el trabajo a distancia se preste durante un mínimo del 30 % de la jornada en un periodo de referencia de tres meses, o el porcentaje proporcional en función de la duración del contrato de trabajo.

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

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación

mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

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

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

5. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de un ordenador portátil para el desarrollo de la actividad profesional en esta modalidad de trabajo.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020, y salvo que el régimen de teletrabajo venga motivado por razones de salud pública derivadas del COVID-19, u otra situación excepcional regulada especialmente, adicionalmente a esta dotación de medios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 15 euros brutos mensuales, por cada mes completo en el que efectivamente se trabaje a distancia, abonándose la parte proporcional para periodos inferiores. Este abono se realizará mensualmente.

6. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

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

La representación legal de las personas trabajadoras en el ámbito de sus competencias podrá solicitar trimestralmente la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

Dará a conocer a las personas teletrabajadoras y a la representación legal de las personas trabajadoras en el ámbito de sus competencias aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras en el ámbito de sus competencias recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

8. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del Real Decreto-ley 28/2020, será prevalentemente a distancia.

9. Derechos colectivos y sindicales:

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

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

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

Artículo 15. *Cese voluntario.*

I. Cuando la persona trabajadora desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:

- Grupos 0, I: quince días.
- Grupos II y III: treinta días.

II. En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte de la persona trabajadora se le descontará de su liquidación un número de días equivalente a los días de incumplimiento del preaviso.

III. Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar la extinción del contrato en los plazos legalmente previstos obligará al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

#### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en Primark Tiendas, S.L.U., incluidos en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

En su definición y aplicación se respetará el principio de igual valor del trabajo cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes.

Dado que la clasificación profesional pactada se basa en factores objetivos, se ha efectuado con pleno respeto a todos los factores que definen la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género que preside la actividad de la Empresa

La siguiente definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras, a la vista de los criterios anteriores, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos:

**Grupo 0. Criterios generales:** Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto, pudiendo requerir esfuerzo físico.

La finalidad y objetivo del grupo 0 se refiere a personas trabajadoras que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, y adquirir la práctica y conocimientos para el desarrollo pleno de las funciones de forma previa a su incorporación al grupo profesional 1. En virtud de lo señalado, el tiempo máximo de permanencia en este grupo será de dieciocho meses de trabajo efectivo durante el cual la persona trabajadora adquirirá la práctica necesaria para el desarrollo de sus funciones en la compañía de forma progresiva, transcurridos los cuales los empleados/as ascenderán de forma automática al grupo 1 del presente Convenio.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional: Cajera/o, Dependiente, retail assistant de almacén, de atención al cliente, cash office, VM.

**Grupo I.–Criterios generales:** Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que este adscrito. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo 0, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional: Cajera/o, Dependiente, retail assistant de almacén, de atención al cliente, cash office, VM.

**Grupo II.–Criterios generales:** Realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellas personas trabajadoras a los que gestiona o puede gestionar.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del ET: Supervisor/a, Supervisor Cash Office, Supervisor VM.

**Grupo III.–Criterios generales:** Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. A estos efectos el personal encuadrado en este grupo podrá prestar servicios en cualquier centro de trabajo de la Compañía en el ámbito territorial del presente Convenio colectivo.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional

dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del ET: Manager, Trainee Manager, Department Manager, Senior Department Manager, People and Culture Manager, Assistant Manager, Store Manager.

## CAPÍTULO V

### Movilidad funcional y geográfica. Ascensos y promociones

#### Artículo 17. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa.

Para los trabajos de distinto Grupo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

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 conforme a la política establecida en la empresa a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse con él, y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc. Así como a 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 quince días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.

#### Artículo 19. *Ascensos.*

Los ascensos al Grupo III serán de libre designación por la empresa.

En el caso de que la Dirección declare la existencia de una vacante ésta procederá a publicar la misma con antelación suficiente para que aquellos empleados que deseen acceder a la misma puedan enviar su solicitud que será valorada por la Dirección. Al mismo tiempo informará de la marcha del proceso de cobertura de la vacante a la representación legal de las personas trabajadoras.

Anualmente la Dirección de la Empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la evolución de la política de ascensos, las promociones y los distintos sistemas de evaluación en vigor en la compañía.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 20. *Jornada.*

I. La jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible durante la vigencia del Convenio será de 1.770 horas.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

#### II. Distribución.

II.1 La jornada máxima anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección como máximo a lo largo de doscientos veinticuatro días de trabajo al año, distribuidos de lunes a domingo.

A los efectos anteriores el descanso semanal en cómputo anual será de dos días a la semana, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 6 de Real Decreto 1561/1995.

La publicación del horario individual se realizará con al menos un mes de antelación al momento de prestación efectiva del trabajo. No obstante, en los casos en que se autoricen o modifiquen los días de apertura comerciales con posterioridad a la publicación de la distribución periódica correspondiente, se podrán modificar los horarios previa comunicación a las personas trabajadoras tan pronto la empresa conozca la existencia de dicha autorización o modificación, respetándose el preaviso que establezca la legalidad vigente.

Los días de Nochebuena y Nochevieja las personas trabajadoras que presten servicios uno de los dos días hasta el cierre del establecimiento, tendrán derecho a que el otro día se les planifique como día de libranza.

II.2 Descansos cualificados: Aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual, tendrán derecho a descansar ocho fines de semana (sábado seguido de un domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de un domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato, no computándose tampoco a tales efectos los periodos en situación de incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual, tendrán derecho a descansar dos domingos seguido de un lunes por cada año natural. Cuando los trabajadores no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los descansos adicionales (domingo seguido de lunes) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato, no computándose tampoco a tales efectos los periodos en situación de incapacidad temporal.

A partir del 1 de enero de 2022, aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar nueve fines de semana (sábado seguido de un domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de un domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato, no computándose tampoco a tales efectos los periodos en situación de incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar tres fines de semana (sábado seguido de un domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

A partir del 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar cuatro fines de semana (sábado seguido de un domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

II.3.1 La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

2. Cuando se establezcan sistemas de horario flexible o de teletrabajo, la cuantificación de la jornada ejecutada podrá efectuarse por los mismos dando cuenta mensual a la Dirección de la empresa, quien deberá constatar su certeza, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.

#### II.4 Régimen de trabajo en domingos/festivos.

Las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de trabajar en el año o en su caso durante el periodo de contratación, más que el 60 % por ciento de los domingos y festivos de apertura autorizada en el centro o establecimiento en el año, o en su caso durante el periodo de contratación, siempre que el número resultante sea ocho o superior.

A efectos del cálculo del número de domingos y festivos de prestación de servicios en todo caso la fracción resultante se elevará al entero.

Se excluyen de tal limitación de trabajo en domingos/festivos aquellas personas trabajadoras que no trabajan más de tres días a la semana de promedio en cómputo anual, siendo uno de ellos los domingos/festivos, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos o festivos. Asimismo, al personal del grupo III, dados los requerimientos específicos exigidos en tales puestos, la exigencia de cobertura en coordinación con otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad, y las necesidades específicas de cobertura de cada centro, les será de aplicación el régimen específico de trabajo en domingos y/o festivos establecido por la empresa.

#### II.5 Cambios en el horario individual:

Las partes acuerdan la posibilidad de modificar el horario individualmente publicado en hasta ochenta y nueve horas al año o su parte proporcional si la jornada contratada fuese inferior a la jornada máxima anual, que serán distribuidas con el preaviso legalmente establecido.

La disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá, bien sin previsión de tal número de horas, o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto en el párrafo anterior.

A los efectos de la utilización de esta especial distribución de la jornada:

- Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán superar, en jornada ordinaria, la franja contratada.
- La jornada máxima ordinaria de una persona trabajadora a tiempo completo no podrá superar las diez horas de tiempo efectivo de trabajo.

#### III. Ventas y balances especiales.

En los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios se harán dentro de la jornada habitual del trabajador. No obstante, la empresa, previa información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

Quando el trabajo previsto en el párrafo anterior se produzca en tiempo extraordinario de prestación obligatoria la compensación será lo estipulado en el artículo 20 del presente Convenio.

Quando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingos o festivos no estando planificado en la planificación mensual se retribuirán las horas según lo dispuesto en el artículo 20 del presente.

Las personas trabajadoras en situación de embarazo y/o reducción de jornada por guarda legal están exentos de realizar una jornada superior a la planificada en su calendario laboral.

#### Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias serán voluntarias, excepto las que se deban a fuerza mayor o caso fortuito, y se compensarán con un incremento del 75 % sobre el valor del precio hora fijado en el artículo 25 del presente Convenio, o bien con tiempo de descanso equivalente.

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada anual establecida en el presente Convenio.

Se informará a los representantes legales de las personas trabajadoras conforme a la normativa legal de aplicación.

#### Artículo 22. *Vacaciones.*

1. Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio disfrutarán por cada año completo de servicio de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales.

Aquellas personas trabajadoras que viniesen disfrutando de otras condiciones más beneficiosas las mantendrán a título personal.

2. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, garantizando salvo acuerdo en contrario con el trabajador, al menos el disfrute de veintiún días ininterrumpidos entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, y diez días fuera de dicho período, salvo en aquellos centros situados en zonas de interés turístico declarado en los que se organizarán en un período de quince días ininterrumpidos entre junio y septiembre.

Las vacaciones comenzarán inmediatamente después de la libranza de cada trabajador.

3. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de las personas trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

4. 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 48.4 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 le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a 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.

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 en quince euros por cada día no disfrutado en dicho periodo.

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.

#### Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio, o registro como pareja de hecho, no pudiendo acumularse ambos permisos.

b) Tres días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Cuando la persona trabajadora tenga a los parientes referidos en este párrafo domiciliados en el extranjero podrá acumular estos días de licencia a las vacaciones planificadas.

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

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

e) Un día natural por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

g) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultorio médico acompañando a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado.

h) Por el tiempo necesario para acudir al médico previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado.

i) Hasta cuatro días o su equivalente en horas para la realización de los trámites de adopción o acogimiento.

j) Hasta veinte horas al año para acompañar a la pareja a las técnicas de preparación al parto.

Todos los permisos se concederán igualmente a parejas de hecho legalmente reconocidas.

## CAPÍTULO VII

### Régimen salarial

#### Artículo 24. *Retribuciones.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al salario base de grupo.

**Artículo 25. Salario base de grupo.**

Las tablas con efectos 1 de enero de 2021 son las siguientes:

Grupo profesional	Salario base año/€	Salario base hora/€
Grupo 0.	14.500,50	8,19
Grupo I.	16.740,42	9,46
Grupo II.	18.862,45	10,66
Grupo III.	21.220,25	11,99

El salario base anual a partir del 1 de octubre de 2021, tendrá un incremento del 0,25 %, fijándose las siguientes tablas salariales:

Tablas 2021. Efectos 1 de octubre de 2021

Grupo profesional	Salario base año/€	Salario base hora/€
Grupo 0.	14.536,75	8,21
Grupo I.	16.782,27	9,48
Grupo II.	18.909,61	10,68
Grupo III.	21.273,30	12,02

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 20 del presente Convenio colectivo.

El salario hora, incluye el pago de vacaciones y la retribución de las pagas extraordinarias, determinándose dividiendo la retribución anual del Convenio por el número de horas anuales previsto en el artículo 20.

El salario base de grupo operará como Retribución Mínima Garantizada (RMG), no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores salvo que expresamente se prevea así en este Convenio para determinados tipos de contrato.

**Artículo 26. Pagas extraordinarias.**

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio colectivo se entienden distribuidas en quince pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

No obstante, las personas trabajadoras contratadas con anterioridad al 30 de junio de 2021, que vinieran percibiendo su salario distribuido en quince pagas, tendrán derecho a mantener dicha distribución como derecho individual, e igualmente, para dichos trabajadores, en caso de reincorporación de excedencia, todo ello salvo que por acuerdo escrito individual con la persona trabajadora se acuerde el prorrateo de las tres pagas extraordinarias, conforme a las condiciones que se fijen por la dirección de la Empresa.

El abono de las pagas extraordinarias en el caso de que no se prorrateara ninguna de ellas se realizará en las siguientes fechas: Paga de verano en el mes de julio, paga de invierno en el mes de diciembre, paga de primavera en el mes de marzo. Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán las siguientes: Paga de verano, del 1 de julio al 30 de junio; Paga de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre; paga de primavera, del 1 de marzo al 28 de febrero.

**Artículo 27. Incremento salarial años 2022 y 2023.**

Los salarios base de grupo contemplados en el presente Convenio colectivo y el complemento personal de salario base (CPSB) se incrementarán con fecha de efectos del 1 de enero de cada año:

Año 2022: Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 1 %, resultando las siguientes tablas salariales:

Tablas 2022. Efectos 1 de enero de 2022

Grupo profesional	Salario base año /€	Salario base hora/€
Grupo 0.	14.682,12	8,29
Grupo I.	16.950,09	9,58
Grupo II.	19.098,70	10,79
Grupo III.	21.486,03	12,14

Año 2023: Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 1,3 %, resultando las siguientes tablas salariales:

Tablas 2023. Efectos 1 de enero de 2023

Grupo profesional	Salario base año/€	Salario base hora/€
Grupo 0.	14.872,99	8,40
Grupo I.	17.170,44	9,70
Grupo II.	19.346,99	10,93
Grupo III.	21.765,35	12,30

**Artículo 28. Nocturnidad. Trabajo en domingos y/o festivos.**

I. El trabajo nocturno será el que se realiza entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

Se retribuirá la nocturnidad con el Plus Nocturnidad calculado sobre el valor hora ordinaria incrementado en un 25 %, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

II. El trabajo efectivo en domingo o festivo de apertura comercial, siempre y cuando el empleado preste servicios durante más de tres días de trabajo a la semana en cómputo anual, se retribuirá a razón de 20 euros brutos por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. Las personas trabajadoras que presten servicios bajo este sistema en un número inferior a seis horas diarias de prestación efectiva percibirán la cuantía anteriormente señalada, en función de las horas efectivamente realizadas en domingo y/o festivo, es decir a prorrata.

Cuando las horas efectivamente trabajadas en domingo y/o festivos correspondan a dos jornadas distintas, se abonará igualmente a prorrata, sin que en ningún caso pueda superarse el importe máximo de 20 euros fijado en el párrafo anterior.

## CAPÍTULO VIII

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**Artículo 29. *Protección de la vida familiar.*

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

II. Lactancia: Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Las personas trabajadoras podrán acumular este derecho en veintitrés días naturales consecutivos completos siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por nacimiento de hijo, y se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por nacimiento de hijo.

En el caso de parto múltiple, las personas trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

III. Las personas en situación de suspensión del contrato por nacimiento podrán unir las vacaciones al periodo de baja por nacimiento.

IV. Suspensión del contrato por nacimiento o adopción. En el supuesto de nacimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de conformidad con lo establecido en la legislación ordinaria.

En el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, que se disfrutarán de conformidad con la legislación ordinaria.

V. Reducción por guarda legal y/o cuidado de familiares: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

En los supuestos anteriores reflejados en este apartado, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

VI. Nacimientos prematuros: 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 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. *Excedencias: Conciliación de la vida laboral y familiar.*

I. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los 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.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

IV. En los casos contemplados en los apartados I y II de este apartado, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

V. La excedencia contemplada en el presente artículo podrá, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del TRLET, disfrutarse de forma fraccionada.

VI. Excedencia especial por hospitalización, necesidad de atención domiciliaria, o discapacidad, de familiares de primer grado por consanguinidad de la persona trabajadora. En tales supuestos las personas trabajadoras podrán acceder a una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses, debiendo preavisar al menos con quince días de antelación, salvo imposibilidad acreditada. El derecho al ejercicio de una segunda excedencia por tales causas se somete a mutuo acuerdo con la dirección de la empresa.

Artículo 31. *Excedencias: Voluntarias y forzosas.*

I. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

II. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

III. La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.

IV. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

V. La persona trabajadora que no solicite el reingreso como mínimo dentro de los treinta días anteriores a la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

VI. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

#### Artículo 32. *Faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia en leves, graves o muy graves:

##### A) Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

6. El incumplimiento de las normas de uniformidad.

##### B) Faltas graves. Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella falta de puntualidad de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio del servicio.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día al mes.

3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o incumplimiento de los procedimientos establecidos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se pudiera derivar perjuicio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. Tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

6. Las discusiones con otros empleados en presencia de público o que trascienda a este.

7. Tolerar a las personas trabajadoras subordinadas que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

8. La no presentación de los partes de alta, baja y sucesivos de confirmación en los plazos establecidos para ello.

C) Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia de las personas trabajadoras en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general,

10. La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

13. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física de la persona trabajadora o de otras personas trabajadoras.

15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

16. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

17. El incumplimiento por parte del empleado de las normas y controles establecidos por la empresa con el fin de evitar la comisión de delitos de los que pudiera derivarse responsabilidad penal para la empresa.

18. 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.

19. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

20. La publicación o difusión de comentarios vejatorios o contrarios a la dignidad de las personas o derechos fundamentales realizados por los empleados en medios o redes sociales, cuando se identifiquen como empleados de Primark o utilizando el nombre de la compañía.

**Sanciones:** Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación laboral de aplicación.

**Graduación de sanciones:** Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, son las que se detallan a continuación:

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo de dieciséis a sesenta días y/o despido.

**Prescripción:** Las faltas prescribirán de conformidad con lo establecido en el artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO X

### Condiciones sociales

#### Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

En el caso de situación legal de Incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización, durante el tiempo en que la persona trabajadora tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta el 100 % del salario base de Grupo, CPSB y CPP10 de la persona trabajadora desde el primer día.

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que la persona trabajadora tenga derecho a prestaciones económicas, se complementará las mismas hasta el 100 % del salario base de Grupo, CPSB y CPP10 de la persona trabajadora desde el momento en el que la persona trabajadora tenga derecho a prestación.

Los períodos de baja serán considerados tiempo de trabajo efectivo a efectos del cumplimiento de la jornada máxima establecida en el presente Convenio.

#### Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

La empresa abonará a los empleados la cantidad de 45 euros anuales en concepto de uniformidad abonables en doce mensualidades, debiendo cumplir las reglas de uniformidad establecidas por la Dirección en cada momento.

Las personas trabajadoras vendrán obligados a llevar puestas las prendas de uniformidad que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones, y a observar las medidas de seguridad, higiene y decoro impuestas por la compañía.

Igualmente, la empresa proveerá a aquellos otros que por su especial desempeño así lo requieran de los EPIS correspondientes según la evaluación de riesgos.

**Artículo 35. Seguro de accidentes.**

La empresa formalizará un Seguro Colectivo de Accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral por importe de 24.000 euros.

La empresa entregará copia del Seguro Colectivo suscrito a la representación de las personas trabajadoras.

La persona trabajadora podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro. Si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

**Artículo 36. Beneficios en compras.**

Dadas las especiales características comerciales de Primark Tiendas, S.L.U., se establece un beneficio en compras en la empresa de un descuento de 130 euros/año en las compras que realice el trabajador, abonables en doce mensualidades.

**Artículo 37. Gastos de desplazamiento y kilometraje.**

Las personas trabajadoras que tengan, por indicación de la Dirección, 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, de conformidad con la política de la empresa.

Anualmente se informará a los comités de cada centro de trabajo sobre la política aprobada por la empresa en esta materia.

Cuando en los desplazamientos la persona trabajadora utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

**CAPÍTULO XI****Salud laboral**

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 la empresa. 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.

**Artículo 38. Exámenes de salud.**

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, las situaciones en las que el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, cuando haya que verificar si el estado de salud de una determinada persona trabajadora puede constituir un peligro para él mismo o para otras personas relacionadas o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de

riesgo a los que esté expuesto el trabajador, cumpliendo las especificaciones de la legislación aplicable en la materia.

Artículo 39. *Órganos de representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Se podrá constituir un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

## CAPÍTULO XII

### Medio ambiente

Las partes se comprometen a la realización de las actividades necesarias tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

Promover y conseguir actuaciones responsables en materia de medio ambiente. Acordando medidas de actuación.

Establecer unos objetivos cuantitativos de mejora, para hacer visible el progreso conseguido.

El empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y comunicación de los resultados obtenidos a los representantes de personal.

Integrar en programas de formación a los/as Delegados/as de Medio Ambiente relacionadas con cuestiones medioambientales, a los representantes de personal y al resto de la plantilla.

Artículo 40. *Designación del delegado/a medioambiental.*

Los representantes de las personas trabajadoras designarán de entre la representación legal de las personas trabajadoras a los/as Delegados/as de Medio Ambiente en su ámbito de representación con las siguientes funciones y competencias:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos y acordados para la intervención medioambiental.

2. Promover y fomentar la cooperación del personal, en el cumplimiento de la normativa medioambiental, así como de las políticas y objetivos medioambientales que se establezcan para la empresa.

3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente.

4. Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materia relacionada con las obligaciones medioambientales de la empresa.

5. Colaborar con la diferenciación en la generación de residuos entre:

Residuos urbanos: Basura común, vidrio, plásticos, cartón...

Residuos especiales: Tóner, aceites...

Residuos peligrosos: Pilas, fluorescentes, aerosoles.

## CAPÍTULO XIII

### Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de la persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

**Artículo 41. Horas sindicales.**

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel del conjunto de la empresa. Esta acumulación de horas lo será con carácter estatal y anual, correspondiendo la distribución de las mismas a la organización sindical correspondiente. A tal efecto, los/as Delegados/as de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados/as sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de las personas trabajadoras elegidos dentro de las mismas candidaturas de las elecciones sindicales en las que se presentaron.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales en algún o algunos representantes suponga su ausencia al trabajo en más del 75 % de su jornada el sindicato deberá indicar los períodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

Los/as delegados/as sindicales, delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía el salario como si estuviesen prestando servicios de forma efectiva.

**Artículo 42. Comité Intercentros.**

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentros estará formado por 13 miembros por la parte social, siendo designados de entre los componentes de los distintos comités de centros o delegados/as de personal.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad entre los Sindicatos presentes, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado/a de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 28, 64, 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, y en todos los procedimientos o trámites de emisión de informes, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

**Disposición adicional primera. Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al ASAC vinculando en su consecuencia, a la totalidad de las personas trabajadoras y empresa incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición adicional segunda. *Comisión Mixta de Interpretación y Control.*

Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Mixta que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión mixta estará formada por siete miembros unitarios en total en representación de los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa/Delegados/as de Personal de Primark Tiendas, S.L.U, en representación de las personas trabajadoras y por otros siete miembros en representación de la empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

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

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

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

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

Esta Comisión Mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente Convenio, las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y una o más personas trabajadoras en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de la norma acordada.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales.

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

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión mixta en relación con cualquiera de las materias de su competencia a ella atribuidas, salvo las materias excepcionadas por ley, se someterán a mediación de acuerdo con lo regulado en el ASAC, y de conformidad con la Disposición adicional primera del presente convenio.

Disposición adicional tercera. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones de clasificación profesional, jornada y salario, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que, sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición adicional cuarta. *Plan de Igualdad y Procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.*

Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad como parte del Convenio colectivo, el contenido del Plan de Igualdad, y el Procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo vigentes.

Disposición adicional quinta. *Compromiso de empleo.*

1. Compromiso de empleo: A lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo y a nivel de centro de trabajo, la empresa mantendrá un porcentaje de contratación eventual no superior al 30 por ciento de promedio anual.

Quedan excluidos de este compromiso aquellos centros de trabajo con menos de dos años completos desde la fecha de apertura.

A estos exclusivos efectos se entiende por contratación eventual (artículo 15.1.b del ET) aquella que no sea la derivada de contratos perfeccionados para la campaña de navidad y/o verano en las tiendas cuya previsión de mayor volumen de ventas al año tenga lugar durante estos meses.

2. Seguimiento e información: Con carácter anual, la dirección de la empresa dará cuenta al Comité intercentros del cumplimiento de este compromiso y de las tiendas afectadas conforme a lo señalado en el párrafo anterior.

Disposición transitoria primera.

Con efectos del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán voluntariamente ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 20 por ciento del promedio de horas complementarias que hayan efectuado en dos años durante tres años consecutivos completos a partir de 1 de enero de 2020. Para el cálculo del promedio a consolidar se eliminará el año de más horas complementarias realizadas por cada persona trabajadora, en el período de los tres años señalados.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, la empresa para la cobertura de las vacantes indefinidas utilizará como formulas preferentes, no excluyentes, ampliaciones indefinidas de jornada, novaciones contractuales, etc., con distribución regular o no de la jornada, pudiendo en su caso ampliarse la franja contratada a nueve horas diarias y teniendo preferencia para la cobertura de las vacantes las personas trabajadoras contratadas de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1 del presente Convenio.

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**18466** *Resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del IV Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.*

Visto el texto de modificación del IV Convenio colectivo de la empresa Primark Tiendas SLU (código de convenio n.º 90018062012010), que fue publicado en el BOE de 4 de septiembre de 2021, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 22 de diciembre de 2022, de una parte por los representantes designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos CCOO, FETICO, UGT y CGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 3 de agosto de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### **ACUERDO MODIFICACIÓN DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, SLU 2021-2025**

##### «CAPÍTULO I

##### **Ámbito de aplicación**

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025, salvo disposición expresa contenida en el mismo.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

En caso de que no exista denuncia del convenio colectivo el mismo se prorrogará de año en año.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su sustitución por un nuevo convenio colectivo.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo anteriormente la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

### CAPÍTULO III

#### Periodo de prueba. Contratación

Artículo 9. *Período de prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, debiendo pactarse necesariamente por escrito, de acuerdo con la siguiente escala:

- Grupo 0: sesenta días.
- Grupo I: sesenta días.
- Grupo II: ciento veinte días.
- Grupo III: ciento ochenta días.

El periodo de prueba, siempre y cuando el contrato haya sido formalizado de forma indefinida ab initio, tendrá una duración de ciento veinte días, salvo para los Grupos II y III que será de ciento ochenta días.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 10. *Contrato por circunstancias de la producción.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, distinguiéndose:

1. Aquellos casos en los que el contrato por circunstancias de la producción traiga su causa en el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, y el supuesto de oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se estará con relación a la duración y las causas de temporalidad a las previsiones legales establecidas en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes para esta modalidad contractual.

2. Aquellos casos en los que el contrato por circunstancias de la producción traiga como causa la atención de situaciones ocasionales, previsibles y con una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los periodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo, informando en todo

caso la Dirección de la Empresa a la representación legal de las Personas Trabajadoras de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

3. A la finalización del contrato por circunstancias de la producción por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a la indemnización establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 12. *Contratos formativos.*

1. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: Se estará al régimen jurídico contenido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario de las personas trabajadoras con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios será del 90 % del salario fijado en el presente Convenio.

La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores comportará la ampliación de la duración del contrato.

Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán establecer prórrogas de conformidad con la legislación vigente. Con relación a la duración máxima se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

2. Contrato de formación en alternancia: Se estará al régimen jurídico contenido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

La persona trabajadora en formación percibirá su retribución en función de la jornada de trabajo efectiva y su grupo profesional, deducido el tiempo dedicado a formación teórica. Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial de Grandes Almacenes.

#### Artículo 13. *Contrato de sustitución, contrato de relevo.*

A) Contrato de sustitución. Se estará a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

a) Podrá utilizarse esta modalidad contractual para la sustitución de una persona trabajadora en todos los supuestos previstos en el citado artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, y a modo enunciativo, la presente modalidad contractual podrá ser utilizada para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo, así como en los casos de sustitución de empleados que temporalmente asistan a cursos formativos o que acudan a prestar servicios temporalmente a otros centros de trabajo con reserva de puesto de trabajo, conforme a la previsión establecida en el convenio colectivo de grandes almacenes.

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

c) Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional de la/s persona/s trabajadora/s sustituidos y la causa de la

sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de, la persona trabajadora sustituida o el de la otra persona trabajadora de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

B) Contrato de relevo. Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Contrato fijo discontinuo.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y la estimación de distribución horaria, que deberá en todo caso ser concretada en el momento del llamamiento.

Los descansos establecidos en el artículo 20.II.2 del presente convenio colectivo serán proporcionales en cómputo anual al periodo de actividad.

3. Los criterios objetivos y formales por los que deba regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas se establecerán por acuerdo de empresa, o en su defecto conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial de referencia de Grandes Almacenes.

4. De conformidad con lo establecido en el artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

5. Será de aplicación desde la fecha de firma de la modificación del presente Convenio Colectivo (23 de marzo de 2023) la regulación establecida en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes respecto a la contratación a tiempo parcial de fijos discontinuos.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada.*

I. La jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible durante la vigencia del Convenio será de 1770 horas.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

## II. Distribución.

II.1 La jornada máxima anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección como máximo a lo largo de doscientos veinticuatro días de trabajo al año, distribuidos de lunes a domingo.

A los efectos anteriores el descanso semanal en cómputo anual será de dos días a la semana, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 6 de Real Decreto 1561/1995.

La publicación del horario individual se realizará con al menos un mes de antelación al momento de prestación efectiva del trabajo. No obstante, en los casos en que se autoricen o modifiquen los días de apertura comerciales con posterioridad a la publicación de la distribución periódica correspondiente, se podrán modificar los horarios previa comunicación a las personas trabajadoras tan pronto la empresa conozca la existencia de dicha autorización o modificación, respetándose el preaviso que establezca la legalidad vigente.

Los días de Nochebuena y Nochevieja las personas trabajadoras que presten servicios uno de los dos días hasta el cierre del establecimiento, tendrán derecho a que el otro día se les planifique como día de libranza.

II.2 Descansos cualificados: Aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual, tendrán derecho a descansar ocho fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

Las personas trabajadoras que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual, tendrán derecho a descansar dos domingos seguido de lunes por cada año natural. Cuando los trabajadores no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los descansos adicionales (domingo seguido de lunes) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

A partir del 1 de enero de 2022, aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar nueve fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar tres fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

A partir del 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar cuatro fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

A partir del 1 de enero de 2023, aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual tendrán garantizado el derecho a descansar once fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

A partir del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual, tendrán garantizado el derecho a descansar cuatro domingos seguidos de lunes por cada año natural. Cuando los trabajadores no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los descansos adicionales (domingo seguido de lunes) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

A partir del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual, tendrán garantizado el derecho a descansar cinco fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

A partir del 01 de enero de 2024, aquellas personas trabajadoras que presten servicios de forma efectiva durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual y que tengan derecho a descansar once fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, se les planificarán estableciéndose un mínimo de tres descansos de calidad (sábados seguidos de domingos) en cada trimestre, con excepción del tercer trimestre del año, en el que como mínimo se planificará un descanso de calidad.

### II.3

1. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

2. Cuando se establezcan sistemas de horario flexible o de teletrabajo, la cuantificación de la jornada ejecutada podrá efectuarse por las personas trabajadoras dando cuenta mensual a la Dirección de la empresa, quien deberá constatar su certeza, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.

### II.4 Régimen de trabajo en domingos/festivos:

Las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de trabajar en el año o en su caso durante el periodo de contratación, más que el 60 por ciento de los domingos y festivos de apertura autorizada en el centro o establecimiento en el año, o en su caso durante el periodo de contratación, siempre que el número resultante sea ocho o superior.

A partir del 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de trabajar en el año o en su caso durante el periodo de contratación, más que el 50 por ciento de los domingos y festivos de apertura autorizada en el centro o establecimiento en el año, o en su caso durante el periodo de contratación, siempre que el número resultante sea ocho o superior.

A efectos del cálculo del número de domingos y festivos de prestación de servicios en todo caso la fracción resultante se elevará al entero.

Se excluyen de tal limitación de trabajo en domingos/festivos aquellas personas trabajadoras que no trabajan más de tres días a la semana de promedio en cómputo anual, siendo uno de ellos los domingos/festivos, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos o festivos. Asimismo, al personal del grupo III, dados los requerimientos específicos exigidos en tales puestos, la exigencia de cobertura en coordinación con otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad, y las necesidades específicas de cobertura de cada centro, les será de aplicación el régimen específico de trabajo en domingos y/o festivos establecidos por la empresa.

## II.5 Cambios en el horario individual:

Las partes acuerdan la posibilidad de modificar el horario individualmente publicado en hasta ochenta y nueve horas al año o su parte proporcional si la jornada contratada fuese inferior a la jornada máxima anual, que serán distribuidas con el preaviso legalmente establecido.

La disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá, bien sin previsión de tal número de horas, o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto en el párrafo anterior.

A los efectos de la utilización de esta especial distribución de la jornada:

– Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán superar, en jornada ordinaria, la franja contratada.

– La jornada máxima ordinaria de una persona trabajadora a tiempo completo no podrá superar las diez horas de tiempo efectivo de trabajo.

## III. Ventas y balances especiales.

En los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios se harán dentro de la jornada habitual del trabajador. No obstante, la empresa, previa información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

Cuando el trabajo previsto en el párrafo anterior se produzca en tiempo extraordinario de prestación obligatoria la compensación será lo estipulado en el artículo 20 del presente Convenio.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingos o festivos no estando planificado en la planificación mensual se retribuirán las horas según lo dispuesto en el artículo 20 del presente.

Las personas trabajadoras en situación de embarazo y/o reducción de jornada por guarda legal están exentos de realizar una jornada superior a la planificada en su calendario laboral.

## Artículo 22. Vacaciones.

1. Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio disfrutarán por cada año completo de servicio de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales.

Aquellas personas trabajadoras que viniesen disfrutando de otras condiciones más beneficiosas las mantendrán a título personal.

2. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, garantizando salvo acuerdo en contrario con el trabajador, al menos el disfrute de veintiún días ininterrumpidos entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, y diez días fuera de dicho periodo, salvo en aquellos centros situados en zonas de interés turístico declarado en los que se organizarán en un período de quince días ininterrumpidos entre junio y septiembre.

A partir del año 2024, el periodo de veintiún días ininterrumpidos establecido en el párrafo anterior (periodo de verano) se planificará por la Dirección de la empresa por turnos comprendidos desde la semana del mes de junio que comprenda el día 21 de junio, finalizando la semana del 15 de septiembre de cada año, y diez días fuera de dicho periodo (periodo de invierno), salvo en aquellos centros situados en zonas de interés turístico declarado en los que se organizarán en un período de quince días ininterrumpidos entre junio y septiembre, y en todo caso sin perjuicio del posible acuerdo de la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras en tales centros de trabajo para acogerse al sistema general de 21 días de vacaciones de verano anteriormente previsto.

Las vacaciones comenzarán inmediatamente después de la libranza de cada trabajador.

3. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de las personas trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

4. 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 48.4 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 le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a 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.

Bolsa vacacional: Aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio u organización del trabajo no puedan disfrutar del periodo mínimo de vacaciones establecido dentro del periodo de verano, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija en quince euros por cada día no disfrutado en dicho periodo.

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.

#### Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio, o registro como pareja de hecho, no pudiendo acumularse ambos permisos. La fecha del matrimonio o registro de pareja de hecho debe estar incluida en los diecisiete días de licencia, salvo que se realice en día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable, siendo su cómputo en días naturales.

b) Tres días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días hábiles.

Cuando la persona trabajadora tenga a los parientes referidos en este párrafo domiciliados en el extranjero podrá acumular estos días de licencia a las vacaciones planificadas.

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

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

e) Un día natural por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, coincidente con el hecho causante.

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

g) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultorio médico acompañando a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado.

h) Por el tiempo necesario para acudir al médico previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado.

i) Hasta cuatro días o su equivalente en horas para la realización de los trámites de adopción o acogimiento.

Todos los permisos se concederán igualmente a parejas de hecho legalmente reconocidas.

## CAPÍTULO VII

### Régimen salarial

Artículo 25. *Salario base de Grupo. Incrementos.*

El salario base de Grupo anual establecido en el presente Convenio colectivo se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 20 del presente Convenio colectivo.

El salario base de Grupo hora, incluye el pago de vacaciones y la retribución de las pagas extraordinarias, determinándose, dividiendo la retribución anual del Convenio por el número de horas anuales previsto en el artículo 20.

El salario base de grupo operará como retribución mínima garantizada, no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores salvo que expresamente se prevea así en este Convenio para determinados tipos de contrato.

Incremento salarial 2021-2025.

Los salarios base de grupo contemplados en el presente convenio colectivo y el complemento personal de salario base (CPSB) se incrementarán con fecha de efectos del 01 de enero de cada año.

Año 2021. Las tablas salariales vigentes para el año 2021 se recogen en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

Año 2022. Las tablas salariales vigentes para el año 2022 se recogen en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

Año 2023. Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 7,3 %, sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario Base de Grupo Primark año/euros	Salario Base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	15.753,91	8,90
Grupo I.	18.187,45	10,28
Grupo II.	20.492,91	11,58
Grupo III.	23.054,51	13,03

Año 2024. Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 5,50 %, sobre el Salario Base de Grupo vigente a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario Base de Grupo Primark año/euros	Salario Base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	16.620,38	9,39
Grupo I.	19.187,76	10,84
Grupo II.	21.620,02	12,21
Grupo III.	24.322,51	13,74

Año 2025. Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 5,2 %, sobre el Salario Base de Grupo vigente a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario Base de Grupo Primark año/euros	Salario Base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	17.484,64	9,88
Grupo I.	20.185,52	11,40
Grupo II.	22.744,26	12,85
Grupo III.	25.587,28	14,46

El Salario Base de Primark, se establece como retribución mínima indisponible, e incluirá los incrementos de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 26. Complemento personal de antigüedad.**

Las personas trabajadoras a partir del 01 de enero de 2023, tendrán derecho al abono del concepto complemento personal de antigüedad, conforme a lo dispuesto en el presente artículo y la disposición adicional quinta.

Los importes de aplicación para todos los grupos profesionales se establecen en la siguiente tabla:

	Año - Euros	Hora - Euros
Primer cuatrienio.	255,79	0,14451
Segundo cuatrienio.	225,98	0,12767
Tercer cuatrienio.	201,94	0,11409
Cuarto cuatrienio y sucesivos.	192,32	0,10866

El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento, prorrateándose en doce mensualidades.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del convenio colectivo.

La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

## Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio colectivo se entienden salvo disposición expresa recogida en el presente convenio colectivo, distribuidas en quince pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

No obstante, las personas trabajadoras contratadas con anterioridad al 30 de junio de 2021, que vinieran percibiendo su salario distribuido en quince pagas, tendrán derecho a mantener dicha distribución como derecho individual, e igualmente, para dichas personas trabajadoras, en caso de reincorporación de excedencia, todo ello salvo que por acuerdo escrito individual con la persona trabajadora se acuerde el prorrateo de las tres pagas extraordinarias, conforme a las condiciones que se fijen por la dirección de la Empresa.

El abono de las pagas extraordinarias en el caso de que no se prorrateara ninguna de ellas se realizará en las siguientes fechas: Paga de verano en el mes de julio, paga de invierno en el mes de diciembre, paga de primavera en el mes de marzo. Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán las siguientes: Paga de verano, del 1 de julio al 30 de junio; Paga de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre; paga de primavera, del 1 de marzo al 28 de febrero.

## Artículo 28. *Nocturnidad. Trabajo en domingos y/o festivos.*

I. El trabajo nocturno será el que se realiza entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Se retribuirá la nocturnidad con el Plus Nocturnidad calculado sobre el valor hora ordinaria incrementado en un 25 %, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

II. El trabajo efectivo en domingo o festivo de apertura comercial, siempre y cuando el empleado preste servicios durante más de tres días de trabajo a la semana en cómputo anual, se retribuirá a razón de 40 euros brutos por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. Las personas trabajadoras que presten servicios bajo este sistema en un número inferior a seis horas diarias de prestación efectiva percibirán la cuantía anteriormente señalada, en función de las horas efectivamente realizadas en domingo y/o festivo, es decir a prorrata.

Cuando las horas efectivamente trabajadas en domingo y/o festivos correspondan a dos jornadas distintas, se abonará igualmente a prorrata, sin que en ningún caso pueda superarse el importe máximo de 40 euros fijado en el párrafo anterior.

## CAPÍTULO VIII

### **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

## Artículo 30. *Excedencias: Conciliación de la vida laboral y familiar.*

I. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los 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.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

IV. En los casos contemplados en los apartados I y II de este apartado, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

V. La excedencia contemplada en el presente artículo podrá, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del TRLET, disfrutarse de forma fraccionada.

VI. Excedencia especial por hospitalización, necesidad de atención domiciliaria, o discapacidad, de familiares de primer grado por consanguinidad de la persona trabajadora. En tales supuestos las personas trabajadoras podrán acceder a una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses, debiendo preavisar al menos con quince días de antelación, salvo imposibilidad acreditada. El derecho al ejercicio de una segunda excedencia por tales causas se somete a mutuo acuerdo con la dirección de la empresa.

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

#### Artículo 32. *Faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia en leves, graves o muy graves:

A) Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

6. El incumplimiento de las normas de uniformidad.

B) Faltas graves. Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella falta de puntualidad de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio del servicio.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día al mes.

3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o incumplimiento de los procedimientos establecidos. Si implicase

quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se pudiera derivar perjuicio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. Tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de tres meses y habiendo mediado comunicación escrita.

6. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia de público o que trascienda a este.

7. Tolerar a las personas trabajadoras subordinadas que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

C) Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia de las personas trabajadoras en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

13. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la normativa de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física de la persona trabajadora o de otras personas.

15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

16. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

17. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las normas y controles establecidos por la empresa con el fin de evitar la comisión de delitos de los que pudiera derivarse responsabilidad penal para la empresa.

18. 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.

19. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otra persona utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

20. La publicación o difusión de comentarios vejatorios o contrarios a la dignidad de las personas o derechos fundamentales realizados por los empleados en medios o redes sociales, cuando se identifiquen como empleados de Primark o utilizando el nombre de la compañía.

**Sanciones:** Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación laboral de aplicación.

**Graduación de sanciones:** Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, son las que se detallan a continuación:

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y/o despido.

**Prescripción:** Las faltas prescribirán de conformidad con lo establecido en el artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO X

### Condiciones sociales

Artículo 36. *Sin contenido.*

## CAPÍTULO XI

### Salud laboral

Artículo 39. *Órganos de representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.*

I. Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, en los términos establecidos por la normativa legal.

II. Dada la importancia que las partes conceden a toda la normativa derivada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y, en especial, al desarrollo de la misma en el seno de la empresa, cuantas cuestiones se deriven de dicha normativa y sean de aplicación general en la compañía serán tratadas en el seno del Comité Intercentros de Seguridad y Salud al amparo de lo previsto en el artículo 38.3 de la LPRL. La composición del comité intercentros de seguridad y salud será paritaria, compuesta por 7 miembros de la Dirección de la Empresa y 7 miembros por la representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdo

con los resultados electorales de los Sindicatos en la Empresa. Para la distribución de puestos entre los Sindicatos se aplicarán las reglas previstas para el Comité Intercentros en el presente Convenio, y lo establecido en el reglamento interno de funcionamiento.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud tendrá atribuidas funciones de información, participación y consulta en temas generales de prevención de riesgos laborales que afecten a las personas trabajadoras a nivel de Empresa.

En lo no previsto en el reglamento de funcionamiento del Comité Intercentros de Seguridad y Salud será de aplicación las previsiones del presente Convenio, así como la normativa legal de aplicación.

### CAPÍTULO XIII

#### Derechos sindicales

##### Artículo 42. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentros estará formado por 13 miembros por la parte social, siendo designados de entre los componentes de los distintos comités de centros o delegados/as de personal.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad entre los Sindicatos presentes, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado/a de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 28, 64, 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, y en todos los procedimientos o tramites de emisión de informes, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

Así mismo el Comité Intercentros de forma específica asume las competencias de negociación del Plan de Igualdad en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

Disposición adicional cuarta. *Plan de Igualdad y Procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.*

El Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo es objeto de negociación dentro del Plan de Igualdad de Primark Tiendas SLU.

Disposición adicional quinta. *Artículos 84 y 86 del Estatuto de los Trabajadores.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo de empresa, como sujetos legitimados conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la actividad mercantil de la sociedad y lo dispuesto en el artículo 3, apartado 3.3, del Convenio estatal de Grandes Almacenes, fijan el citado marco sectorial estatal como de referencia a los efectos de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en aquellas otras cuestiones en las que la Ley remite a la regulación por Convenio Sectorial siempre que se produzca una remisión expresa en el presente convenio colectivo, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 84.1 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, se acuerda:

1. Sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de empresa acuerdan la aplicación el sistema de clasificación y promoción profesional previsto en el presente Convenio Colectivo, siendo el mismo una adaptación del sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo Sectorial de referencia, conforme a la facultad prevista en el artículo 84.2 letra C del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo señalado, se establece para aquellas materias en las que expresamente el presente Convenio Colectivo pueda referirse al marco colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes la siguiente tabla de equivalencias

Clasificación Profesional Primark	Clasificación Profesional GGAA
Grupo 0.	Grupo Personal Base.
Grupo 1.	Grupo Profesionales.
Grupo 2.	Grupo Coordinación.
Grupo 3.	Grupo Mandos.

2. Modalidades contractuales.

Con relación a las modalidades contractuales será de aplicación en lo no previsto en el presente Convenio de Empresa la regulación del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes en aquellas cuestiones en las que la Ley remite a la regulación por Convenio Sectorial, y se haya hecho referencia expresa en el presente convenio colectivo a tal marco sectorial, siempre que no contradiga lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo.

La jornada anual máxima de vigencia será la prevista en el artículo 20 del presente convenio colectivo, respetando la jornada máxima convencional del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

En cuanto a la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones se estará a las previsiones establecidas en el presente convenio colectivo, conforme a la facultad prevista en el artículo 84.2, letra B, del Estatuto de los Trabajadores.

#### 4. Estructura Salarial. Incrementos.

Las condiciones retributivas acordadas en el presente Convenio Colectivo conforman un cuerpo normativo propio dentro del ámbito de Primark, de tal modo que no será de aplicación a las personas trabajadoras el sistema retributivo regulado (o que se pueda regular en el futuro) del Convenio sectorial de referencia.

No obstante, lo anterior, cuando las condiciones retributivas pactadas, en cómputo global y anual, se encuentren por debajo del Convenio Colectivo Sectorial estatal de Grandes Almacenes, se aplicarán los importes totales anuales de este último por Grupo Profesional, creando al efecto un nuevo concepto salarial denominado "diferencia convenio", pero respetando el sistema retributivo de empresa pactado en el presente Convenio Colectivo.

En este sentido, y dando cumplimiento a lo señalado con anterioridad, con efectos de 1 de enero del 2023, se establece el siguiente sistema retributivo:

– Salario Base de Grupo Primark. La retribución establecida para cada año en el presente convenio colectivo, engloba el salario base de tablas del convenio sectorial de referencia para el correspondiente año, así como los complementos salariales variables pactados (art. 25.2 y 25.3 del convenio sectorial estatal), siempre que en su conjunto y cómputo anual sean superiores a las cuantías que correspondan abonar de conformidad con el convenio colectivo de grandes almacenes. A los efectos de alcanzar el mismo se incluirá el Complemento Personal de salario base que vinieran percibiendo, en su caso, las personas trabajadoras.

– Complemento Personal de Salario Base. Se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del I Convenio Colectivo de Primark Tiendas SLU (BOE de 12 de julio de 2010).

– Antigüedad. El complemento personal de antigüedad previsto en el artículo 26 del presente convenio colectivo, comenzará a abonarse a partir del 01 de enero de 2023 a las personas trabajadoras en alta en la empresa a fecha de firma del presente convenio (23 de marzo de 2023), de acuerdo con los siguientes criterios:

- Fecha de cálculo de los cuatrienios devengados individualmente por las personas trabajadoras: Se tomará como fecha de cálculo de la antigüedad que corresponda a la persona trabajadora la correspondiente a la fecha de alta que figure en la nómina, salvo que tal fecha sea anterior al 12 de julio de 2010, en cuyo caso se tendrá en cuenta a efectos del inicio de la fecha de cómputo de los cuatrienios esta última.

- Pago de la antigüedad: una vez calculados de conformidad con lo previsto en el epígrafe anterior los cuatrienios generados por la persona trabajadora, las cuantías que correspondan por tal concepto conforme a las tablas establecidas en el artículo 26, en proporción a la jornada definitiva anual contratada de la persona trabajadora a fecha de firma de la modificación del presente Convenio Colectivo (23 de marzo de 2023), se abonarán ex novo con efectos del 1 de enero de 2023, en doce mensualidades.

- Los cuatrienios que se perfeccionen a partir de la fecha de firma de la modificación del presente Convenio Colectivo (23 de marzo de 2023) serán abonados en proporción a la jornada definitiva anual contratada de la persona trabajadora a fecha de perfeccionamiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

– CPP10 (Complemento Personal Primark 10), se mantendrá como concepto salarial, manteniendo el carácter de no compensable y no absorbible, no siendo revalorizable (12 mensualidades).

– CPP11 (Complemento Personal Primark 11). Se integrará por el importe anual, prorrateado en doce mensualidades, que vinieran percibiendo las personas trabajadoras a fecha 31 de marzo de 2023 por el concepto Descuento de Empleado. A partir de tal fecha, 1 de abril de 2023, no se abonará ningún importe por tal concepto. El Complemento Personal Primark 11, se mantendrá como concepto salarial, manteniendo el carácter de no compensable y no absorbible, no siendo revalorizable.

La empresa dispondrá de hasta dos meses a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, para la regularización de los conceptos salariales y abono de los atrasos correspondientes al ejercicio 2023.

Disposición transitoria primera.

Con efectos del 1 de enero de 2026, las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán voluntariamente ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 30 por ciento del promedio de horas complementarias que hayan efectuado durante tres años consecutivos completos desde el 1 de enero de 2023.

Disposición transitoria segunda.

Las ampliaciones definitivas de jornada que se publiquen desde la fecha de modificación del presente Convenio Colectivo (23 de marzo de 2023) deberán tener una jornada mínima de 25 horas de promedio a la semana en cómputo anual cuando la prestación sea de cinco días de promedio semanal en cómputo anual (1.120 horas anuales).

Disposición transitoria tercera.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa para la cobertura de las vacantes indefinidas utilizará como fórmulas preferentes, no excluyentes, ampliaciones indefinidas de jornada, novaciones contractuales, etc., con distribución regular o no de la jornada, pudiendo en su caso ampliarse la franja contratada a nueve horas diarias y teniendo preferencia para la cobertura de las vacantes las personas trabajadoras contratadas de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1 del presente convenio.

Disposición transitoria cuarta. *Vacaciones 2023.*

Las vacaciones del año 2023 actualmente aprobadas a la fecha de firma del presente convenio no se modificarán, salvo acuerdo con la persona trabajadora.

Disposición transitoria quinta.

Los domingos y festivos efectivamente trabajados desde el 1 de abril de 2023 se retribuirán conforme a lo establecido en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

Con anterioridad a tal fecha, conforme a lo dispuesto en el citado artículo, el trabajo efectivo en domingo o festivo de apertura comercial, siempre y cuando el empleado preste servicios durante más de tres días de trabajo a la semana en cómputo anual, se retribuirá a razón de 20 euros brutos por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

Disposición final primera.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en Primark Tiendas, SLU, en virtud cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

## ANEXO 1

Año 2021

A) Tablas con vigencia desde el 1 de enero de 2021:

Grupo profesional	Salario base año/€	Salario base hora/€
Grupo 0.	14.500,50	8,19
Grupo I.	16.740,42	9,46
Grupo II.	18.862,45	10,66
Grupo III.	21.220,25	11,99

B) Tablas con vigencia desde el 1 de octubre de 2021:

Grupo profesional	Salario base año/€	Salario base hora/€
Grupo 0.	14.536,75	8,21
Grupo I.	16.782,27	9,48
Grupo II.	18.909,61	10,68
Grupo III.	21.273,30	12,02

Año 2022

Tablas con vigencia 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022:

Grupo profesional	Salario base año /€	Salario base hora/€
Grupo 0.	14.682,12	8,29
Grupo I.	16.950,09	9,58
Grupo II.	19.098,70	10,79
Grupo III.	21.486,03	12,14»

**ACTA DE LA REUNIÓN DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA  
PARA LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PRIMARK TIENDAS, SLU**

22 de diciembre de 2022.

En Madrid, a 22 de diciembre de 2022, siendo las 11.00 horas se reúnen, previa convocatoria, la Dirección de la Empresa y en representación de las personas trabajadoras la representación legal de las personas trabajadores/as, junto con sus asesores/as, cuyos nombres al final se relacionan, con objeto de proceder a la constitución de la mesa de negociación para la modificación del Convenio Colectivo de Primark Tiendas SLU, de acuerdo con el orden del día fijado.

Abierta la sesión, se procede a aportar los datos de la representación legal de las personas trabajadoras según resultados de las actas electorales a fecha de la presente.

De conformidad con los resultados aportados, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 87.1 del ET, acuerdan la válida constitución de la Mesa Negociadora del Modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Primark Tiendas, SLU, con objeto de proceder a la adaptación de las modificaciones operadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la

disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo; y artículo 86.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores; fijándose 13 miembros por cada parte.

De acuerdo con los datos de representación aportados se fija por la parte social la siguiente atribución de puestos en la comisión negociadora:

- RLPT por el Sindicato CCOO: Seis puestos.
- RLPT por el Sindicato FETICO: Cuatro puestos.
- RLPT por el Sindicato UGT: Dos puestos.
- RLPT por el Sindicato CGT: Un puesto.

La parte social conformada por los representantes legales de las personas trabajadoras por los Sindicatos CCOO, FETICO, UGT, y CGT, y la Dirección de la Empresa, se reconocen la capacidad y legitimación a los efectos de lo dispuesto en los artículos 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

1. La designación de los miembros titulares y suplentes de la Comisión Negociadora se realizará por cada representación, sin perjuicio de los cambios que se realicen por necesidades operativas.

A las sesiones de la Comisión podrán asistir por cada representación un asesor.

2. Se acuerda que las reuniones se celebren prioritariamente de forma presencial.

3. De las reuniones se levantará la correspondiente Acta que se firmará tras su lectura y aprobación por los asistentes, remitiéndose por medios telemáticos para su firma, acordándose la firma por un único miembro de las partes asistentes.

4. En principio las partes no consideran necesario el nombramiento de presidente por lo que se comprometen a auto moderarse en sus intervenciones respetando los turnos de palabra.

5. Una vez constituida en Comisión Negociadora, los reunidos acuerdan iniciar el proceso de negociación, fijándose el siguiente calendario inicial de reuniones de negociación:

12 de enero de 2023: 10:30 a 17:00 horas.

20 de enero de 2023: 10:30 a 17:00 horas.

26 de enero de 2023: 10:30 a 17:00 horas.

2 de febrero de 2023: 10:30 a 17:00 horas.

Y, sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, de la que se levanta la presente acta que, una vez leída y encontrada conforme, se aprueba y firma en el lugar y fecha arriba indicados a 22 de diciembre de 2022.–Por la Representación de la Empresa PRIMARK, Juana Roderó, Leticia Andeyro y Enrique Galego.–Por la Representación de los Trabajadores, RLPT por el Sindicato CCOO, Rosario Carmona, Jorge Martínez, Elisabeth Martínez, Inmaculada Martínez, Estrella Arroyo, Nuria Sánchez y Ángeles Rodríguez (Asesora).–RLPT por el Sindicato FETICO, Carmen Navarro y Andrés Parra (Asesor).–RLPT por el Sindicato UGT, María José Mangado León, Esther García Gómez y José Luis Vila (Asesor).–RLPT por el Sindicato CGT, Esther Fernández y Jesús Fernando Reigosa (Asesor).–RLPT por el Sindicato ELA, Xandra Andrada.–RLPT por el Sindicato FASGA, Ruth Fernández (Asesora).–RLPT por el Sindicato OSTA, Diana Garcés, Ana María González e Irene Cuartero (Asesora).

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**25959** *Resolución de 30 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 3 de agosto de 2023, por la que se registra y publica la modificación del IV Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.*

Advertidos errores en el texto de la modificación del IV Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 3 de agosto de 2023 en el «Boletín Oficial del Estado» número 194, de 15 de agosto.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

En la página 119265, donde dice: «Artículo 10. Contrato por circunstancias de la producción.», debe decir: «Artículo 11. Contrato por circunstancias de la producción.».

En la página 119266, donde dice: «Artículo 12. Contratos formativos.», debe decir: «Artículo 13. Contratos formativos».

En la página 119266, donde dice: «Artículo 13. Contrato de sustitución, contrato de relevo.», debe decir: «Artículo 14. Contrato de sustitución y contrato de relevo.».

En la página 119267, donde dice: «Artículo 14. Contrato fijo discontinuo.», debe decir: «Artículo 10. Contrato fijo discontinuo».

En la página 119273, donde dice: «Artículo 26. Complemento personal de antigüedad.», debe decir: «Artículo 27. Complemento personal de antigüedad.».

En la página 119274, donde dice: «Artículo 27. Pagas extraordinarias.», debe decir: «Artículo 26. Pagas extraordinarias».

Madrid, 30 de noviembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**26529** *Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del IV convenio colectivo de la empresa Primark Tiendas, SLU (código de convenio n.º 90018062012010), que fue publicado en el BOE de 4 de septiembre de 2021, consistente en la modificación de los artículos 3, 16, 20, 23, 25, 27, 28, 29, 33, y 42, así como en la incorporación del capítulo XIV, los artículos 43 y 44, y la modificación de la disposición adicional cuarta y el anexo I, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 4 de noviembre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los sindicatos CC. OO. y FETICO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 28 de noviembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 9 de diciembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **MODIFICACIÓN DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, SLU 2021-2028**

(Acta de constitución 6 de octubre de 2025-Acta de firma 4 de noviembre de 2025)

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2028, salvo disposición expresa contenida en el mismo.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

En caso de que no exista denuncia del convenio colectivo el mismo se prorrogará de año en año.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su sustitución por un nuevo convenio colectivo.

## Artículo 16. *Clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en Primark Tiendas, SLU, incluidos en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

**Conocimientos:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

**Iniciativa:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

**Autonomía:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

**Responsabilidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

**Mando:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

**Complejidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

En su definición y aplicación se respetará el principio de igual valor del trabajo cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes.

Dado que la clasificación profesional pactada se basa en factores objetivos, se ha efectuado con pleno respeto a todos los factores que definen la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género que preside la actividad de la empresa.

La siguiente definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras, a la vista de los criterios anteriores, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos:

**Grupo 0. Criterios generales:** Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto, pudiendo requerir esfuerzo físico.

La finalidad y objetivo del grupo 0 se refiere a personas trabajadoras que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, y adquirir la práctica y conocimientos para el desarrollo pleno de las funciones de forma previa a su incorporación al grupo profesional 1. En virtud de lo señalado, el tiempo máximo de permanencia en este grupo será de dieciocho meses de trabajo efectivo durante el cual la persona trabajadora adquirirá la práctica necesaria para el desarrollo de sus funciones en la compañía de forma progresiva, transcurridos los cuales los empleados/as ascenderán de forma automática al grupo 1 del presente convenio.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional: Dependiente o *Retail Assistant*, *P&C Support*.

Grupo I. Criterios generales: Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que este adscrito. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo 0, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional: Dependiente o *Retail Assistant*, *P&C Support*.

Grupo II. Criterios generales: Realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellas personas trabajadoras a los que gestiona o puede gestionar.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del ET: Supervisor de *Retail*, *P&C Administrator*, *Operations Support*, *Visual Merchandiser*.

Grupo III. Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. A estos efectos el personal encuadrado en este grupo podrá prestar servicios en cualquier centro de trabajo de la compañía en el ámbito territorial del presente convenio colectivo.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del ET: *Manager*, *Team Manager*, *Department Manager*, *Assistant Manager*, *Store Manager*, *P&C In Store Business Partner*.

#### Artículo 20. Jornada.

I. La jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible será de 1770 horas, respetando la jornada máxima convencional del vigente convenio Colectivo de Grandes Almacenes. A partir del 1 de enero de 2026 la jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible será de 1765 horas. A partir del 1 de enero de 2027 la jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible será de 1760 horas. A partir del 1 de enero de 2028 la jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible será de 1755 horas.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

## II. Distribución.

II.1 La jornada máxima anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección como máximo a lo largo de doscientos veinticuatro días de trabajo al año, distribuidos de lunes a domingo.

A los efectos anteriores el descanso semanal en cómputo anual será de dos días a la semana, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 6 de Real Decreto 1561/1995.

La publicación del horario individual se realizará con al menos un mes de antelación al momento de prestación efectiva del trabajo. No obstante, en los casos en que se autoricen o modifiquen los días de apertura comerciales con posterioridad a la publicación de la distribución periódica correspondiente, se podrán modificar los horarios previa comunicación a las personas trabajadoras tan pronto la empresa conozca la existencia de dicha autorización o modificación, respetándose el preaviso que establezca la legalidad vigente.

Los días de Nochebuena y Nochevieja las personas trabajadoras que presten servicios uno de los dos días hasta el cierre del establecimiento, tendrán derecho a que el otro día se les planifique como día de libranza.

II.2 Descansos cualificados: Aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual, tendrán derecho a descansar ocho fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

Las personas trabajadoras que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar dos domingos seguido de lunes por cada año natural. Cuando los trabajadores no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los descansos adicionales (domingo seguido de lunes) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

A partir del 1 de enero de 2022, aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar nueve fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar tres fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

A partir del 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar cuatro fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

A partir del 1 de enero de 2023, aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual tendrán garantizado el derecho a descansar once fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

A partir del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual, tendrán garantizado el derecho a descansar cuatro domingos seguidos de lunes por

cada año natural. Cuando los trabajadores no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los descansos adicionales (domingo seguido de lunes) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

A partir del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual, tendrán garantizado el derecho a descansar cinco fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

A partir del 1 de enero de 2024, aquellas personas trabajadoras que presten servicios de forma efectiva durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual y que tengan derecho a descansar once fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, se les planificarán estableciéndose un mínimo de tres descansos de calidad (sábados seguidos de domingos) en cada trimestre, con excepción del tercer trimestre del año, en el que como mínimo se planificará un descanso de calidad.

A partir del 1 de enero de 2026, aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual tendrán garantizado el derecho a descansar doce fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, que se planificarán estableciéndose un mínimo de tres descansos de calidad (sábados seguidos de domingos) en cada trimestre, con excepción del tercer trimestre del año, en el que como mínimo se planificará un descanso de calidad.

Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

A partir del 1 de enero de 2026, las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual tendrán garantizado el derecho a descansar seis fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

### II.3

1. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

2. Cuando se establezcan sistemas de horario flexible o de teletrabajo, la cuantificación de la jornada ejecutada podrá efectuarse por las personas trabajadoras dando cuenta mensual a la Dirección de la empresa, quien deberá constatar su certeza, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.

### II.4 Régimen de trabajo a turnos en domingos/festivos:

Las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, adscritos al sistema de trabajo en turnos de prestación de lunes a domingo, no tendrán obligación de trabajar en el año, o en su caso durante el periodo de contratación, más que el 60 por ciento de los domingos y festivos de apertura autorizada en el centro o establecimiento en el año, o en su caso durante el periodo de contratación, siempre que el número resultante sea ocho o superior.

A partir del 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de trabajar en el año o en su caso durante el periodo de contratación, más que el 50 por ciento de los domingos y festivos de apertura autorizada en el centro o establecimiento en el año, o en su caso durante el periodo de contratación, siempre que el número resultante sea ocho o superior.

A efectos del cálculo del número de domingos y festivos de prestación de servicios en todo caso la fracción resultante se elevará al entero.

Se excluyen de tal limitación de trabajo en domingos/festivos aquellas personas trabajadoras que no trabajan más de tres días a la semana de promedio en cómputo anual, siendo uno de ellos los domingos/festivos, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos o festivos. Asimismo, al personal del grupo III, dados los requerimientos específicos exigidos en tales puestos, la exigencia de cobertura en coordinación con otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad, y las necesidades específicas de cobertura de cada centro, les será de aplicación el régimen específico de trabajo en domingos y/o festivos establecidos por la empresa.

#### II.5 Cambios en el horario individual:

Las partes acuerdan la posibilidad de modificar el horario individualmente publicado en hasta un 5 por ciento de la jornada anual vigente conforme al artículo 20 del presente convenio, o su parte proporcional si la jornada contratada fuese inferior a la jornada máxima anual, que serán distribuidas con el preaviso legalmente establecido.

La disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá, bien sin previsión de tal número de horas, o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto en el párrafo anterior.

A los efectos de la utilización de esta especial distribución de la jornada:

- Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán superar, en jornada ordinaria, la franja contratada.
- La jornada máxima ordinaria de una persona trabajadora a tiempo completo no podrá superar las diez horas de tiempo efectivo de trabajo.

#### III. Ventas y balances especiales.

En los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios se harán dentro de la jornada habitual del trabajador. No obstante, la empresa, previa información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

Cuando el trabajo previsto en el párrafo anterior se produzca en tiempo extraordinario de prestación obligatoria la compensación será lo estipulado en el artículo 21 del presente convenio.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingos o festivos no estando planificado en la planificación mensual se retribuirán las horas según lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio.

Las personas trabajadoras en situación de embarazo y/o reducción de jornada por guarda legal están exentos de realizar una jornada superior a la planificada en su calendario laboral.

#### Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio, o registro como pareja de hecho, no pudiendo acumularse ambos permisos. La fecha del matrimonio o registro de pareja de hecho debe estar incluida en los diecisiete días de licencia, salvo que se realice en día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable, siendo su cómputo en días naturales.
- b) 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 consanguineidad 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.

b bis) Tres días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Cuando la persona trabajadora tenga a los parientes referidos en este párrafo domiciliados en el extranjero podrá acumular estos días de licencia a las vacaciones planificadas.

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

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

e) Un día natural por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, coincidente con el hecho causante.

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

g) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultorio médico acompañando a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado.

h) Por el tiempo necesario para acudir al médico previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado.

i) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Todos los permisos se concederán igualmente a parejas de hecho legalmente reconocidas.

## Artículo 25. *Salario base de Grupo. Incrementos.*

El salario base de Grupo anual establecido en el presente convenio colectivo se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

El salario base de Grupo hora, incluye el pago de vacaciones y la retribución de las pagas extraordinarias, determinándose, dividiendo la retribución anual del convenio por el número de horas anuales previsto en el artículo 20, compensará y absorberá cualquier reducción.

El salario base de Grupo operará como retribución mínima garantizada, no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores salvo que expresamente se prevea así en este convenio para determinados tipos de contrato.

#### *Incremento salarial 2021-2028*

Los salarios base de Grupo contemplados en el presente convenio colectivo y el complemento personal de salario base (CPSB) se incrementarán con fecha de efectos del 1 de enero de cada año.

Año 2021. Las tablas salariales vigentes para el año 2021 se recogen en el anexo 1 del presente convenio colectivo.

Año 2022. Las tablas salariales vigentes para el año 2022 se recogen en el anexo 1 del presente convenio colectivo.

Año 2023. Las tablas salariales vigentes para el año 2023 se recogen en el anexo 1 del presente convenio colectivo.

Año 2024. Las tablas salariales vigentes para el año 2024 se recogen en el anexo 1 del presente convenio colectivo.

Año 2025. Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 5,2 %, sobre el salario base de Grupo vigente a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario base de Grupo Primark año/euros	Salario base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	17.484,64	9,88
Grupo I.	20.185,52	11,40
Grupo II.	22.744,26	12,85
Grupo III.	25.587,28	14,46

Año 2026. Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 3 %, sobre el salario base de Grupo vigente a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario base de Grupo Primark año/euros	Salario base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	18.009,18	10,20
Grupo I.	20.791,09	11,78
Grupo II.	23.426,59	13,27
Grupo III.	26.354,90	14,93

Año 2027. Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 3 %, sobre el salario base de Grupo vigente a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario base de Grupo Primark año/euros	Salario base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	18.549,45	10,54
Grupo I.	21.414,82	12,17
Grupo II.	24.129,39	13,71
Grupo III.	27.145,55	15,42

Año 2028. Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 3%, sobre el salario base de Grupo vigente a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario base de Grupo Primark año/euros	Salario base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	19.105,94	10,89
Grupo I.	22.057,26	12,57
Grupo II.	24.853,27	14,16
Grupo III.	27.959,91	15,93

El salario base de Primark, se establece como retribución mínima indisponible, e incluirá los incrementos de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional quinta del presente convenio colectivo.

**Artículo 27. Complemento personal de antigüedad.**

Las personas trabajadoras a partir del 1 de enero de 2023 tendrán derecho al abono del concepto complemento personal de antigüedad, conforme a lo dispuesto en el presente artículo y la disposición adicional quinta.

Los importes anuales de aplicación para todos los grupos profesionales se establecen la siguiente tabla:

	Año - euros
Primer cuatrienio.	255,79
Segundo cuatrienio.	225,98
Tercer cuatrienio.	201,94
Cuarto cuatrienio y sucesivos.	192,32

La determinación del importe antigüedad/hora, se efectuará dividiendo el importe anual anteriormente fijado por la jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible vigente, conforme a lo previsto en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento, prorrateándose en doce mensualidades.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del convenio colectivo.

La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

**Artículo 28. Nocturnidad. Plus turnos rotación trabajo en domingos y/o festivos.**

I. El trabajo nocturno será el que se realiza entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Se retribuirá la nocturnidad con el Plus Nocturnidad calculado sobre el valor hora ordinaria incrementado en un 25 %, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

II. El sistema de turnos de prestación del trabajo de lunes a domingo, previsto en el apartado II.4 del artículo 20 del presente convenio colectivo, cuando la empresa organice el trabajo a lo largo de toda la semana, de lunes a domingo, mediante un sistema de turnos de trabajo y descansos, tendrá una retribución por cada domingo o festivo de

apertura comercial, y siempre y cuando el empleado preste servicios durante más de tres días de trabajo a la semana en cómputo anual, se retribuirá a razón de 40 euros brutos por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. Las personas trabajadoras que presten servicios bajo este sistema en un número inferior a seis horas diarias de prestación efectiva percibirán la cuantía anteriormente señalada, en función de las horas efectivamente realizadas en domingo y/o festivo, es decir a prorrateo.

Cuando las horas efectivamente trabajadas en domingo y/o festivos correspondan a dos jornadas distintas, se abonará igualmente a prorrateo, sin que en ningún caso pueda superarse el importe máximo de 40 euros fijado en el párrafo anterior.

A partir del 1 de enero de 2026 se retribuirá en las condiciones y términos anteriormente señalados a razón de 45 euros brutos por cada domingo y/o festivo efectivamente trabajado.

A partir del 1 de enero de 2027 se retribuirá en las condiciones y términos anteriormente señalados a razón de 50 euros brutos por cada domingo y/o festivo efectivamente trabajado.

A partir del 1 de enero de 2028 se retribuirá en las condiciones y términos anteriormente señalados a razón de 55 euros brutos por cada domingo y/o festivo efectivamente trabajado.

#### Artículo 29. *Protección de la vida familiar.*

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

II. Lactancia: Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Las personas trabajadoras podrán acumular este derecho hasta que el menor cumpla nueve meses en veintitrés días naturales consecutivos completos siempre y cuando se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por nacimiento de hijo.

En el caso de parto múltiple, las personas trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

III. Las personas en situación de suspensión del contrato por nacimiento podrán unir las vacaciones al periodo de baja por nacimiento.

IV. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento: Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 48.4, 5 y 6 del ET.

V. Reducción por guarda legal y/o cuidado de familiares: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que 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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

En los supuestos anteriores reflejados en este apartado, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

VI. Nacimientos prematuros: 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 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

En el caso de situación legal de Incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización, durante el tiempo en que la persona trabajadora tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta el 100 % del salario base de Grupo, CPSB y CPP10 de la persona trabajadora desde el primer día.

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que la persona trabajadora tenga derecho a

prestaciones económicas, se complementará las mismas hasta el 100 % del salario base de Grupo, CPSB y CPP10 de la persona trabajadora desde el momento en el que la persona trabajadora tenga derecho a prestación. En ningún caso el abono del complemento se extenderá más allá del tiempo durante el que la empresa realice el pago delegado de la prestación económica de IT.

Los períodos de baja serán considerados tiempo de trabajo efectivo a efectos del cumplimiento de la jornada máxima establecida en el presente convenio.

#### Artículo 42. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentros estará formado por trece miembros por la parte social, siendo designados de entre los componentes de los distintos comités de centros o delegados/as de personal.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad entre los Sindicatos presentes, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado/a de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 28, 64, 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, y en todos los procedimientos o trámites de emisión de informes, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

Así mismo el Comité Intercentros de forma específica asume las competencias de negociación del Plan de Igualdad en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020; así como la negociación del Protocolo para la prevención y tratamiento frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI; y protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO XIV

### Igualdad de trato y no discriminación

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad de sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, en los términos que establece la legislación vigente, y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Artículo 43. *Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.*

Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad el contenido del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres vigente en cada momento, debidamente firmado por las partes.

El Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo es objeto de negociación dentro del Plan de Igualdad de Primark Tiendas SLU.

Artículo 44. *Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

En cumplimiento de la normativa legal se establecen en el ámbito de la empresa las siguientes medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

1. Acceso al empleo:

1.1 La Empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada y específica de las personas que participan en los procesos de selección que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

1.2 La Empresa garantizará que los procedimientos de selección aseguren la valoración de las candidaturas en función de criterios objetivos, y la idoneidad profesional de las personas candidatas.

1.3 Revisar y, en su caso, mantener las directrices actuales que garanticen que los procesos de selección y, de forma específica, las entrevistas, estén libres de sesgos sexistas, LGTBIfóbicos y/o discriminatorios. Las valoraciones deberán centrarse exclusivamente en aspectos relacionados con el puesto de trabajo a cubrir.

2. Clasificación y promoción profesional:

2.1 El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto se basa en elementos objetivos, garantizando la igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional.

2.2 En los procedimientos de promoción se utilizarán criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad de sexo genérica o familiar; afiliación sindical; condición social o lengua, teniendo en cuenta criterios objetivos para los procesos de promoción, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI.

2.3 Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en los centros de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad de sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad o edad, salvo que ello derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación de las mujeres.

2.4 La empresa formará en igualdad de trato y no discriminación a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

3. Formación, sensibilización y lenguaje.

3.1 La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

3.2 Se realizarán acciones formativas dirigidas a las personas trabajadoras para que tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no

discriminación y, en concreto, las personas LGTBI, así como los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo: i) difusión de las medidas LGTBI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia en el ámbito laboral contra las personas LGTBI.

3.3 Se realizará una formación específica a las personas que conformen la comisión de instrucción de una denuncia por acoso LGTBI+.

3.4 La Empresa revisará la información interna y externa para garantizar que sea tenida en cuenta la perspectiva de la diversidad, todo ello con el objetivo de evitar estereotipos.

3.5 La Empresa en su trato utilizará el nombre y género con los que se identifican las personas que integran su plantilla.

#### 4. Permisos y beneficios sociales.

4.1 Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad de sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Protocolo para la prevención y tratamiento frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

5.1 La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través del protocolo aprobado para la prevención y tratamiento frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, dándose la publicidad a nivel interno para conocimiento por parte de todas las personas trabajadoras.

El objetivo del protocolo es garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI+) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio, estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad el contenido del protocolo para la prevención y tratamiento frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI aprobado por el comité intercentros, estableciéndose una comisión de investigación en la que deberá intervenir como miembro un representante legal de las personas trabajadoras que será designado por la comisión mixta del convenio colectivo.

5.2 Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.

#### 6. Régimen disciplinario.

Serán causa de sanción disciplinaria los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras conforme a lo establecido en el artículo 32.C.15 del presente convenio: El acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso que atente contra la libertad sexual de las personas trabajadoras o discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

– Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

El periodo de vigencia de las medidas planificadas será de seis años.

En todo caso en el ámbito de la Comisión Mixta de Interpretación y Control prevista en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo se realizará una evaluación cada tres años de vigencia de las medidas acordadas y se revisarán, de ser

necesario, las medidas y su aplicación, en caso de que se produjese cualquier cambio normativo que aconsejase la modificación de las mismas.

En todo caso las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición adicional cuarta.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.1 del ET, la referencia a la jornada máxima convencional del convenio colectivo sectorial estatal es la vigente en dicho texto convencional sectorial a la fecha de firma del presente convenio colectivo.

No obstante, en el supuesto que se produzca una reducción de la jornada máxima anual establecida en el convenio colectivo de grandes almacenes durante la vigencia del presente convenio colectivo, únicamente se aplicará el salario/hora de los grupos profesionales del convenio sectorial estatal asimilados a los grupos del presente convenio de empresa, conforme a lo previsto en la disposición adicional quinta, cuando aquellos sean superiores al salario/hora fijado en las tablas salariales para los grupos profesionales previstos en el artículo 25 del presente convenio colectivo.

### ANEXO 1

*Año 2021*

A) Tablas con vigencia desde el 1 de enero de 2021:

Grupo profesional	Salario base año/euros	Salario base hora/euros
Grupo 0.	14.500,50	8,19
Grupo I.	16.740,42	9,46
Grupo II.	18.862,45	10,66
Grupo III.	21.220,25	11,99

B) Tablas con vigencia desde el 1 de octubre de 2021:

Grupo profesional	Salario base año/euros	Salario base hora/euros
Grupo 0.	14.536,75	8,21
Grupo I.	16.782,27	9,48
Grupo II.	18.909,61	10,68
Grupo III.	21.273,30	12,02

*Año 2022*

Tablas con vigencia 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022:

Grupo profesional	Salario base año/euros	Salario base hora/euros
Grupo 0.	14.682,12	8,29
Grupo I.	16.950,09	9,58
Grupo II.	19.098,70	10,79
Grupo III.	21.486,03	12,14»

*Año 2023*

Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 7,3%, sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario base de Grupo Primark año/euros	Salario base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	15.753,91	8,90
Grupo I.	18.187,45	10,28
Grupo II.	20.492,91	11,58
Grupo III.	23.054,51	13,03

*Año 2024*

Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 5,50 %, sobre el Salario Base de Grupo vigente a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario base de Grupo Primark año/euros	Salario base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	16.620,38	9,39
Grupo I.	19.187,76	10,84
Grupo II.	21.620,02	12,21
Grupo III.	24.322,51	13,74