

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, S.L.U.

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Primark Tiendas, S.L.U. (código de Convenio número 9018062), que fue suscrito, con fecha 8 de abril de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CCOO y FETICO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 29 de junio de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, S.L.U.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Primark Tiendas España, S.L.U., y las representaciones sindicales en la empresa de los sindicatos Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT-CCOO) y Federación de Trabajadores Independientes de Comercio FETICO.

Las representaciones unitarias que suscriben el presente texto, suman en su conjunto la mayoría de los miembros de comité de empresa y delegados de personal existentes en el ámbito definido en el párrafo anterior.

Ámbito personal. Quedan comprendidos todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la empresa incluida en el presente ámbito.



No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 13 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 firma y en todo caso el 1 de enero de 2010, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012, 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.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

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 Tiendas Primark España, 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.

Los trabajadores/as a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores/as.

En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores/as, 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 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 aquéllas adopten 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 los trabajadores/as, los representantes de los mismos serán informados 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, los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido individual para la formación (PIF).

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.





Al objeto de fomentar la competitividad; el empleo estable y la cohesión social, los firmantes del presente Convenio colectivo suscriben en su integridad el contenido del Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo.

La contratación de trabajadores/as 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.

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

Artículo 9. Período de prueba.

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

Grupo I: 1 mes.

Grupo II: 2 meses.

Grupo III: 4 meses.

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

Artículo 10. Contrato de obra o servicio determinado.

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador/a 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.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a dos días de salario por mes de servicio (o parte proporcional para periodos inferiores), o a la transformación de dicho contrato en indefinido.

Artículo 11. Contrato eventual.

Por especiales necesidades, la empresa podrá concertar contratos eventuales en aquellos periodos en los que se acumulan tareas o se produzcan excesos de ventas en temporadas concretas, al amparo de lo establecido en artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por un máximo de seis meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir de la fecha en que se produzcan las





causas que lo justifiquen.

En estos supuestos el empleado tendrá derecho a una indemnización adicional a la legalmente prevista de dos días de salario/año por mes de servicio (o la parte proporcional para periodos inferiores), o a la transformación de dicho contrato en indefinido.

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial.

a) En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores/as contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

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

En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y 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 el trabajador/a está dispuesto, a prestar el trabajo contratado.

La identificación genérica o la que conlleve una disponibilidad plena del trabajador/a incompatible con el trabajo a tiempo parcial dará lugar a la consecuencia prevista en el apartado a) del número cinco del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores/as que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de 20 horas de promedio semanales.

A título indicativo la franja establecida en el contrato con carácter general no podrá ser superior a ocho horas. En el pacto de horas complementarias esta franja se podrá extender hasta 12 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.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 35% de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador/a deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el



contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

El trabajador/a 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.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse los momentos de prestación del trabajo.

A los efectos anteriores, y una vez publicado el presente Convenio colectivo, los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar la mitad de las horas complementarias realizadas, dentro del pacto de las mismas, cada dos años.

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 y en el Real Decreto 458/1998, de 27 de marzo, así como a las siguientes condiciones:

Este contrato de trabajo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador/a minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, pudiendo ser objeto del presente contrato en el ámbito de este acuerdo las contrataciones realizadas para ocupar puestos correspondientes a los grupos profesionales incluidos en el presente Convenio colectivo.

El contrato en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador/a, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

La duración mínima inicial del contrato no será inferior a un año. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta una prórroga del mismo, sin que la



duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.

El salario de los trabajadores/as 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. Se estará al régimen jurídico contenido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, así como a las siguientes condiciones:

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación, y se podrá celebrar con aquellos trabajadores y trabajadoras que reúnan las condiciones previstas en la legislación vigente y en este Convenio colectivo para la formalización de tales contratos.

La formación teórica del trabajador/a será de carácter profesional y se realizará preferentemente de forma presencial. La formación teórica podrá impartirse a distancia, cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centro de formación adecuados y acreditados por la Administración pública competente, en los mismos no se imparta la formación correspondiente al objeto de contrato, o no se impartan en horario compatible con la jornada de trabajo. Junto a la copia básica del contrato para la formación se comunicará a la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, los datos relativos a la formación y al centro de enseñanza que la imparta.

Será de aplicación lo establecido legalmente cuando se trate de trabajadores/as que no hubieren finalizado el ciclo educativo obligatorio o de un trabajador/a con discapacidad psíquica.

El tiempo dedicado a formación teórica será el establecido legalmente y su distribución se fijará en el correspondiente contrato.

El salario de los trabajadores/as en prácticas será del 90% y 100% durante el primero y el segundo año respectivamente, del salario fijado en el presente Convenio.

El número máximo de personas en formación se ajustará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Artículo 14. Contrato de interinidad y contrato de relevo.



A) Contrato de interinidad. Es el contrato para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, incapacidad temporal). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador/a o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución. En caso de que el trabajador/a sustituido causara baja en la empresa, la persona 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. Cuando un trabajador/a acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la Dirección podrá concertar con un trabajador/a desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador/a sustituido hasta alcanzar los 65 años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador/a jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 15. Clasificación profesional.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en Tiendas Primark España, 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.

Los trabajadores/as, a la vista de los criterios anteriores, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos:

Grupo I.

Criterios generales. Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un 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.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional: Cajera/o, Dependiente, Técnico Logístico, Staff de atención al cliente, Staff Cash Office.

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 aquellos trabajadores/as 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: Supervisor/a, Supervisor Cash Office.

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. También están incluidos en este Grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación. 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: Manager, Trainee Manager, Department Manager, Senior Department Manager, HR Manager, Assistant Manager, Store Manager.

Independientemente de lo aquí dispuesto, y de cara a una correcta asimilación de los distintos sistemas de clasificación profesional vigentes en la Compañía con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, ambas partes han elaborado una tabla de equivalencias profesionales, contenida en la disposición transitoria del presente convenio.

En cualquier caso este sistema de clasificación profesional se compatibilizará con el compromiso de empleo establecido en la disposición adicional primera de este Convenio colectivo.

Capítulo V. Movilidad funcional y geográfica. Ascensos y promociones.

Artículo 16. 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 del trabajador/a 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 cuatro meses durante un año o a seis durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso al grupo superior en los términos previstos en este Convenio colectivo.

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



Artículo 17. 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, el trabajador/a tendrá derecho 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 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 18. Ascensos.

Los ascensos al Grupo 3 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 en el tablón de anuncios con antelación suficiente para que aquellos empleados que deseen acceder a la misma puedan enviar sus curriculum, que serán valorados por la Dirección. Al mismo tiempo informará de la marcha del proceso de cobertura de la vacante a la representación legal de los trabajadores.

Anualmente la Dirección de la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores 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 19. Jornada.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible durante la vigencia del Convenio será de:

2010	1.780 horas de trabajo al año
2011-2012	1.770 horas de trabajo año

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

1. Distribución.



La jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección como máximo a lo largo de 224 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.

Durante el último trimestre del año la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros acordarán los horarios anuales generales.

La adjudicación del horario individual se realizará con al menos un mes de antelación al momento de prestación efectiva del trabajo.

Durante el año 2011 las partes analizarán la evolución de la jornada al objeto de preparar a la Empresa para la adjudicación individual del horario con carácter trimestral.

Los días de Nochebuena y Nochevieja los trabajadores/as prestarán servicios de modo tal que alternativamente uno de los días tenga derecho la mitad de la plantilla a no prestar servicios hasta el cierre del establecimiento de conformidad con los usos y la costumbres del entorno comercial.

Descansos cualificados. Al objeto de garantizar un correcto nivel de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aquellos empleados que presten servicios durante cinco días a la semana tendrán derecho a descansar un sábado seguido de un domingo al menos en ocho ocasiones cada año natural.

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual y anualmente. A tal fin se desarrollarán y pondrán en práctica mecanismos de control y verificación de la jornada.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán de conformidad con lo establecido en el artículo 20.

2. Trabajo en domingos y festivo.

Cada trabajador/a sujeto al sistema de trabajo regulado en el presente Convenio tendrá derecho, sin perjuicio del descanso semanal en él establecido, al pago de 40 euros diarios por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

Los trabajadores/as que presten servicios bajo este sistema en un número inferior a seis horas diarias percibirán las cuantías referidas en los anteriores apartados en función de la jornada realizada, es decir a prorrata.

Se excluyen del sistema y, en consecuencia, de los importes que lo retribuyen, aquellos trabajadores/as que no trabajan más de tres días de la semana de





manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos los domingos o festivos, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos y festivos.

3. 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/a, no obstante la empresa previa información y consulta a la representación legal de los trabajadores/as, 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 trimestral, se retribuirán las horas que tendrán el carácter de hora extraordinaria según lo dispuesto en el artículo 20 del presente.

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

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales. No obstante y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento:

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral del trabajador/a.

Las horas extraordinarias serán voluntarias y se compensarán con un incremento del 75% sobre el valor del precio hora ordinaria, o bien con tiempo de descanso equivalente a opción del trabajador/a.

Se entregará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores una relación firmada y sellada por la empresa en la que se detalle el nombre del trabajador/a y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos.

En el caso de no existir representación legal de los trabajadores, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado en los mismos términos del párrafo anterior.

Artículo 21. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de un





período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

Aquellos trabajadores/as que viniesen disfrutando de otras condiciones más beneficiosas las mantendrán a título personal.

Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, garantizando al menos el disfrute de 21 días entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, y 10 días fuera de dicho periodo, salvo en aquellos centros situados en zonas de interés turístico declarado.

En las zonas de interés turístico declarado los empleados tendrán derecho al disfrute de 15 días de vacaciones en el periodo señalado como de verano en el párrafo anterior.

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

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores/as a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador/a 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.

Si el trabajador/a estuviera en situación de Incapacidad Temporal antes del inicio de las vacaciones, se suspenderá su disfrute, fijándose un nuevo período de mutuo acuerdo, una vez que se produzca el alta médica.

Cuando coincida total o parcialmente el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Bolsa vacacional. Aquellos trabajadores/as que por necesidades del servicio u organización del trabajo no puedan disfrutar del periodo mínimo de vacaciones entre los meses de junio a septiembre, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija en 15 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 del trabajador/a de disfrute de las vacaciones en fechas distintas de las fijadas en este artículo.

Artículo 22. Licencias retribuidas.





El trabajador/a, 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, registro como pareja de hecho.

b) Cuatro días por nacimiento de hijo.

c) Tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Cuando el trabajador tenga a los parientes referidos en este párrafo domiciliados en el extranjero podrá acumular esta licencia a las vacaciones. A estos efectos la Dirección procederá a efectuar los cambios necesarios en la planificación de las mismas.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores/as, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

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

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

h) 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.

i) 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.

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

k) Hasta 20 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 23. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores/as incluidos 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 24. Salario base de grupo.

Se establecen para el ejercicio 2010 y para los grupos profesionales definidos en el artículo 15 del Convenio colectivo los siguientes salarios base de grupo:

Grupo I.

Salario base año: 14.200 euros.

Salario base hora: 7,98 euros.

Grupo II.

Salario base año: 16.000 euros.

Salario base hora: 8,99 euros.

Grupo III.

Salario base año: 18.000 euros.

Salario base hora: 10,11 euros.

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 o en su caso de conformidad con lo establecido en la disposición adicional primera.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán en quince pagas, doce ordinarias y tres extraordinarias. Las pagas extraordinarias se abonarán en las siguientes fechas: Paga de verano el 15 de julio, Paga de invierno el 15 de diciembre, Paga de primavera el 15 de marzo.

Artículo 26. Incremento salarial años 2011 y 2012.



Año 2011: Los salarios base de grupo y el complemento personal de salario base tendrán un incremento salarial en este ejercicio equivalente al IPC real del mismo más 0,2.

A tal efecto la Dirección procederá en el mes de enero de 2011 a incrementar los salarios base de Grupo en un 1,5%. Una vez se conozca el IPC real del ejercicio la Dirección procederá a actualizar dichos salarios base de grupo en la diferencia pactada, si dicho IPC real fuese superior.

Año 2012: Los salarios base de grupo y el complemento personal de salario base tendrán un incremento salarial en este ejercicio equivalente al IPC real del mismo más 0,1.

A tal efecto la Dirección procederá en el mes de enero de 2012 a incrementar los salarios base de Grupo en un 2%. Una vez se conozca el IPC real del ejercicio la Dirección procederá a actualizar dichos salarios base de grupo en la diferencia pactada si dicho IPC real fuese superior.

En enero de cada ejercicio de vigencia del Convenio colectivo a partir del año 2011, y una vez se conozca el IPC real de cada ejercicio en vigor (2011 y 2012), la dirección procederá a revisar los salarios hasta la diferencia pactada con efectos de 1 de enero de cada uno de dichos ejercicios.

Artículo 27. Nocturnidad.

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.

Capítulo VIII. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 28. 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 trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en



dos fracciones.

Las trabajadoras y trabajadores podrán acumular este derecho en 23 días consecutivos completos siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por maternidad, y siempre y cuando se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad.

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

III. Maternidad/paternidad. Las trabajadoras y trabajadores en baja por maternidad/paternidad podrán juntar tal período con el de vacaciones:

Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario con quince días de antelación el ejercicio de este derecho.

A partir del 1 de enero de 2011 el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida

IV. Reducción por guarda legal y/o cuidado de familiares.—De conformidad con lo



establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

V. Nacimientos prematuros.—En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización, teniendo la consideración de licencia retribuida

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Excedencias: conciliación de la vida laboral y familiar.

I. Los trabajadores/as 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 los trabajadores/as 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 trabajadores/as 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 el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador/a 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. Durante el periodo contemplado en el presente artículo los trabajadores/as tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo.

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

Artículo 30. 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. El trabajador/a 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. El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de 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 31. 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. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.





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.

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

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
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. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase 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 éste.
7. Tolerar a los trabajadores/as subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
8. La no presentación de los partes de 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 otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a 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 y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de 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 del trabajador/a o de otros trabajadores/as.





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 aquélla.

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

17. 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.

18. 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.

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 59 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo X. Condiciones sociales.

Artículo 32. Incapacidad Temporal.

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal por accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización, durante el tiempo en que el trabajador/a tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta el 100% del salario base de Grupo, CPSB y CPP10 del trabajador/a 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 el trabajador/a tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta el 100% del salario base de Grupo, CPSB y CPP10 del trabajador/a desde el momento en el que el trabajador/a 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 33. Prendas de trabajo.

La empresa abonará a los empleados la cantidad de 45 euros anuales en concepto de uniformidad abonables en 12 mensualidades.

En este sentido se establecen como reglas exigibles de uniformidad en los establecimientos Primark las siguientes:

Camisa negra.

Pantalón negro.

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

Los empleados vendrán obligados a llevar puestas las prendas de uniformidad, 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.

Las partes podrán acordar el establecimiento de otros sistemas de tratamiento de la Uniformidad.

En cualquier caso este abono se realizará dentro del año fiscal de la empresa.

Artículo 34. Seguro de accidentes.

Las empresas formalizarán 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.

Las empresas entregarán copia del Seguro Colectivo suscrito a la representación de los trabajadores/as.

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

En cualquier caso este abono se realizará dentro del año fiscal de la empresa.



Artículo 35. Beneficios en compras.

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

En cualquier caso este abono se realizará dentro del año fiscal de la empresa.

Artículo 36. Gastos de desplazamiento y kilometraje.

Los trabajadores/as 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 el trabajador/a utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,19 euros por kilómetro, que se verá incrementado de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Capítulo XI. Salud laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en que la protección de los trabajadores/as 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 37. Exámenes de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores/as 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 los trabajadores/as, 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 un determinado trabajador/a 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/a, cumpliendo las especificaciones de la legislación aplicable en la materia.

Artículo 38. Órganos de representación de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores/as 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 Delegados de Medio Ambiente relacionadas con cuestiones medioambientales, a los representantes de personal y al resto de la plantilla.

Artículo 39. Designación del delegado medioambiental.

Los representantes de los trabajadores designarán de entre la representación legal de los trabajadores a los Delegados 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/as a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 40. Horas sindicales.

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos 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 Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores elegidos en las mismas candidaturas de las elecciones sindicales.

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 delegados sindicales, delegados 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 41. 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 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 número máximo de componentes del Comité Intercentros será de siete, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

En el momento en el que la Compañía alcance el siguiente volumen de empleados se seguirá la siguiente regla de cara al número máximo de componentes del Comité Intercentros:

Hasta 3.000 empleados	7 miembros
De 3.001 a 5.000 empleados	9 miembros
Más de 5.000 empleados	13 miembros

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 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 tabloneros 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 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, 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 los trabajadores/as.

Disposición adicional primera. Compromiso de empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio, convencidas de la necesidad de generar y mantener un nivel de empleo indefinido en el seno de la compañía que permita tanto el mantenimiento de los puestos de trabajo en Primark Tiendas, S.L.U., como su consolidación y crecimiento en el futuro a nivel de todo el territorio del Estado, coinciden en poner en marcha a partir de la firma del presente Convenio un Grupo 0, cuya duración temporal en ningún caso podrá ser superior a nueve meses, siendo las funciones y demás consideraciones relativas a los empleados contratados en este Grupo las equivalentes al Grupo 1. Transcurridos dichos nueve meses los empleados ascenderán de forma automática al Grupo 1.

Este Grupo 0, que tendrá un Salario Base de Grupo de 12.300 euros en el año 2010, y que se incrementará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26, podrá ser utilizado por la Dirección siempre y cuando durante los dos primeros meses del año, acredite al Comité Intercentros el mantenimiento de al menos un 70% de contratación indefinida por centro de trabajo. A los anteriores efectos será necesario que la Compañía mantenga el volumen de empleo indefinido establecido en este párrafo en el centro de trabajo durante toda la vigencia del Convenio colectivo.

A los anteriores efectos y de cara a garantizar la correcta equivalencia entre la necesaria expansión y el volumen de empleo indefinido, definido en el párrafo anterior de esta Disposición adicional, y para consolidar el mismo en el seno de la Empresa, las partes Acuerdan que siempre y cuando el contrato se celebre inicialmente bajo la fórmula del contrato indefinido, el periodo de prueba pueda ser de hasta tres meses para el desarrollo de funciones incluidas en el Grupo 0, Grupo 1 y Grupo 2 de este Convenio colectivo.

Disposición adicional segunda. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflicto Laborales (ASEC) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición adicional tercera. Reordenación Salarial de los Empleados





contratados a fecha de firma del presente Convenio.

1. Salario Base de Grupo: Será el establecido en el artículo 24 de este Convenio colectivo (SBG). Modo de alcanzar el salario base de grupo:

Se tomarán en consideración, a los efectos de alcanzar el salario base de grupo todos los conceptos salariales, incluido el plus de transporte en caso de que hubiera.

2. Complemento Personal de Salario Base: En caso de que existan diferencias entre el salario base de grupo, una vez alcanzado, y el antiguo salario base, éstas pasarán a formar parte del Complemento Personal de Salario Base (CPSB), que tendrá el mismo tratamiento salarial que el SBG, es decir, se incrementará de conformidad con lo establecido en este convenio, no siendo compensable ni absorbible, excepción hecha de ascensos que impliquen cambio de Grupo Profesional. Igual tratamiento tendrán aquellos conceptos salariales con origen en una normativa convencional anterior al presente Convenio colectivo que tengan en el mismo crecimiento anual.

3. El Plus Transporte de la normativa convencional de origen será convertido en salario y llevado en su caso bien al Salario Base de Grupo, bien al Complemento Personal de Salario Base.

4. Otros conceptos salariales:

a) En caso de que existan conceptos salariales una vez alcanzado el SBG y en su caso que fuesen a englobar el CPSB, y se mantuviesen congelados por la normativa convencional de origen no siendo ni compensables ni absorbibles pasarán a formar parte de el CPP10 (Complemento Personal Primark 2010), manteniendo el carácter de no compensable y no absorbible, no siendo revalorizable.

b) El resto de conceptos salariales mantendrán su carácter de compensables y absorbibles.

Disposición adicional cuarta. 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 de Personal de Primark Tiendas España, S.LU., en representación de los trabajadores/as 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 un trabajador/a o trabajadores/as, 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 trabajadores/as, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

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

Disposición adicional quinta. Plan de Igualdad.





En el plazo de seis meses desde la firma del presente Convenio colectivo se constituirá la comisión de igualdad que elaborará el plan de igualdad, así como los protocolos de acoso.

Disposición adicional sexta. Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Disposición adicional séptima.

Ambas partes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC).

Disposición transitoria primera. Reclassificación profesional.

Tabla de equivalencias entre funciones Primark, categorías profesionales de origen y nuevos grupos profesionales.



La Comisión Mixta del presente Convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación al que se define en este convenio.

Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes del presente convenio, dado el esfuerzo mutuo puesto en marcha para alcanzar este primer Convenio colectivo de Primark Tiendas, S.L.U., acuerdan que todos aquellos empleados que estuviesen de alta en la Compañía en la fecha de firma del presente texto, pasen de forma Directa al Grupo 1 del Convenio colectivo.

Disposición transitoria tercera.



Con carácter excepcional, las partes acuerdan que una vez alcanzado el salario base de grupo y en su caso destinadas a ello las cuantías incorporables al Complemento Personal de Salario Base y hasta alcanzar la cuantía total de salario de 16.000 euros la diferencia existente englobará el CPSB, teniendo el tratamiento previsto en este convenio para dicho concepto salarial.

Disposición final.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio colectivo se publicase en el Boletín Oficial del Estado un Convenio Colectivo Sectorial para el ámbito de todo el territorio del Estado español y su ámbito de aplicación fuese coincidente con la actividad desarrollada por Primark Tiendas España, S.L.U., las partes expresamente Acuerdan la entrada en vigor del mismo del forma automática a la finalización de la vigencia del presente convenio, salvo que las partes acuerden otra cosa.

A tal fin la Comisión Mixta del Convenio colectivo verificará la efectiva publicación de dicho convenio colectivo sectorial estatal para, en el plazo máximo de tres meses proceder a la aplicación del texto del mismo en Tiendas Primark España, S.L.U.