



II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRIMARK TIENDAS, S.L.U.

Resolución de 16 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Primark Tiendas, S.L.U. (Código de convenio n.º 90018062012010), que fue suscrito, con fecha 19 de junio de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, el Comité Intercentros 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 16 de octubre de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II 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 de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO), la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) y la Federación de Hostelería, Comercio, Turismo y Juego de la Unión General de los Trabajadores (CHTJ-UGT).

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 publicación en el Boletín Oficial del Estado, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2016, 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 «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 concurran 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 0:	2 meses
Grupo I:	2 mes
Grupo II:	4 meses
Grupo III:	6 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.

El periodo de prueba, siempre y cuando el contrato haya sido formalizado de forma indefinida ab inicio, tendrá una duración, para los Grupos Profesionales de 4 meses, salvo el Grupo III que será de 6 meses.

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.

A la finalización del contrato temporal el trabajador tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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.

A la finalización del contrato temporal el trabajador tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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 los criterios para 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 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 apartado cuarto 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.

Se podrá pactar la realización de horas complementarias en el supuesto de contrato a tiempo parcial de duración indefinida. Respecto al número de horas complementarias se estará a lo que disponga el convenio colectivo sectorial, en su defecto el pacto de horas complementarias podrá alcanzar hasta el 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, 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.

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.

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 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.

Artículo 14. Contrato de Interinidad y Contrato de Relevo

A) Interino.

I. Es el contrato para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo por cualquier causa, incluidos los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 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 del trabajador/a o trabajadores/as sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. 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. Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 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 la edad de jubilación. 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 0. 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, 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 trabajadores 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 18 meses de trabajo efectivo durante el cual el trabajador 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, Técnico Logístico, Staff de atención al cliente, Staff Cash Office, Staff VM.

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. 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, Técnico Logístico, Staff de atención al cliente, Staff Cash Office, Staff 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 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, 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. 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.

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 1.770 horas.

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

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.

Cambios en el horario individual:

Las partes acuerdan la posibilidad de modificar el horario individualmente publicado en hasta 89 horas al año o su parte proporcional si la jornada contratada fuese inferior a la jornada máxima anual, que serán distribuidas con un preaviso de 96 horas.

A los presentes efectos, 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:

- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán superar, en jornada ordinaria, la franja que tengan en contrato, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio colectivo no podrá ser superior a 8 horas.
- La jornada máxima ordinaria de un trabajador a tiempo completo no podrá superar las 10 horas de tiempo efectivo de trabajo.

2. 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 mensual 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, salvo aplicación de la distribución irregular de la jornada contemplada en el artículo 19.

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

1. 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.

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 21 días ininterrumpidos 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 los que se organizarán en un período de 15 días ininterrumpidos entre junio y septiembre.

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

3. 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.

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 el artículo 48.4 y 48.bis 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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: 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 2013 y para los grupos profesionales definidos en el artículo 15 del Convenio colectivo los siguientes salarios base de grupo:

Grupo profesional	Salario base año - Euros	Salario base hora - Euros
Grupo 0	12.998,39	7,34
Grupo I	15.006,28	8,48
Grupo II	16.908,48	9,55
Grupo III	19.022,04	10,75

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 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 2013, 2014, 2015 y 2016

Año 2013:	0,4%
Año 2014:	0,6%
Año 2015:	0,6%
Año 2016:	0,8%

Forma y momento de abono del incremento pactado:

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 octubre de cada ejercicio arriba contemplado.

Cláusula de Garantía Salarial.

Los salarios base reflejados en el presente convenio colectivo y el complemento personal de salario base (CPSB) podrán tener los siguientes incrementos adicionales, en función del comportamiento del Índice del Comercio al por Menor a precios constantes en Grandes Superficies General, una vez deducido el efecto inflación, que el Instituto Nacional de Estadística facilita mensual y anualmente al Ministerio de Economía:

Año 2013: Los salarios incrementados de conformidad con lo dispuesto en el punto anterior se incrementarán el 1 de enero de 2014 en un 0,6 % siempre y cuando el Índice señalado en el encabezamiento supere el índice del año 2012, en el ejercicio 2013.

Año 2014: Los salarios incrementados de conformidad con lo dispuesto en el punto anterior, se incrementarán el 1 de enero de 2015 en un 0,6 % siempre y cuando el Índice señalado en el encabezamiento supere el índice del año 2013, en el ejercicio 2014

Año 2015: Los salarios incrementados de conformidad con lo dispuesto en el punto anterior, se incrementarán el 1 de enero de 2016 en un 0,8 % siempre y cuando el Índice señalado en el encabezamiento supere el índice del año 2014, en el ejercicio 2015.

Año 2016: Los salarios incrementados de conformidad con lo dispuesto en el punto anterior, se incrementarán el 1 de enero de 2017 en un 1,2% siempre y cuando el Índice señalado en el encabezamiento supere el índice del año 2015, en el ejercicio 2016.

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 personas trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

III. Maternidad/paternidad: La plantilla 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.

El trabajador 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 a partir de la fecha de entrada en vigor de la citada ley.

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, 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 ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, 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 o acogedor de carácter preadoptivo o 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 18 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.

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 habitual o toxicomanía si repercuten 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 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 hiciera, 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.

Los miembros del Comité Intercentros serán designados de entre los



componentes de los distintos comités de centros o delegados de personal, y en la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad entre los Sindicatos presentes, según los resultados electorales en la empresa, de conformidad con el siguiente baremo:

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 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 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. 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 los trabajadores/as y empresas 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 de Personal de «Primark Tiendas España, S.L.U.», 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.

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, firmado el fecha 12 de noviembre de 2012 por la Dirección de la Empresa y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., FETICO y UGT, en representación de los trabajadores, publicado en el Boletín Oficial del Estado.





Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad como parte del Convenio colectivo, el contenido del Procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo suscrito por unanimidad de la Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad, siendo firmado el 12 de noviembre de 2012 por la Dirección de la Empresa y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., FETICO y UGT, en representación de los trabajadores.

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.

2. Seguimiento e información: Con carácter anual, y en la primera reunión del año del Comité Intercentros, la dirección de la empresa dará cuenta al Comité intercentros del cumplimiento de estos Acuerdos.

Disposición Transitoria Primera. Adaptación al Nuevo Panorama de la Distribución a Nivel Nacional

Con objeto de atenuar las consecuencias de la merma de la retribución variable sobre los ingresos efectivamente percibidos a lo largo de 2012, los trabajadores/as en alta a la fecha de firma del presente convenio colectivo, que en tal año 2012 hubieran percibido cuantías compensatorias del trabajo en domingos o festivos percibirán de una sola vez, en concepto de «indemnización especial domingos/festivos II convenio», una cantidad equivalente al importe de las percepciones que hubiesen percibido en el año 2012 por tal concepto.

Las cantidades percibidas en 2013 antes de la firma del convenio colectivo, por aplicación del antiguo artículo 19.2, no serán objeto de compensación.

A partir del 1 de junio de 2013, el trabajo 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 € brutos por domingo o festivo efectivamente trabajado. Los trabajadores/as que presten servicios bajo este sistema en un número inferior a seis horas diarias percibirán la cuantía anteriormente señalada, en función de la jornada realizada, es decir a prorrateada.



Disposición Transitoria segunda.

Las vacaciones planificadas del año 2013 se regularán de conformidad con las condiciones previstas en el artículo 21 del anterior convenio colectivo publicado en el BOE de fecha 12 de julio de 2010.

Disposición Transitoria Tercera.

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio en el Grupo 0, pasarán al Grupo 1 en los términos contenidos en el Convenio vigente en el momento de su contratación.

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 se reunirán para tratar la eventual aplicación de dicho convenio colectivo en la empresa.