

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

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

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

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

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

##### «CAPÍTULO I

##### **Ámbito de aplicación**

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

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

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

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

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

## Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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

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

## CAPÍTULO III

### Periodo de prueba. Contratación

## Artículo 9. *Período de prueba.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 14. *Contrato fijo discontinuo.*

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 20. *Jornada.*

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

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

## II. Distribución.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### II.3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### III. Ventas y balances especiales.

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

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

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

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

#### Artículo 22. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

No corresponderá abono de bolsa vacacional en ninguno de los supuestos de modificación de fechas de vacaciones previstos en el párrafo anterior ni en el caso de solicitud de la persona trabajadora de disfrute de las vacaciones en fechas distintas de las fijadas en este artículo.

## Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

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

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

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

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

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

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

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



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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Régimen salarial

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

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

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

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

Incremento salarial 2021-2025.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 27. Pagas extraordinarias.**

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

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

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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO VIII****Conciliación de la vida laboral, familiar y personal****Artículo 30. Excedencias: Conciliación de la vida laboral y familiar.**

I. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

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

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

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

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

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

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

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

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

6. El incumplimiento de las normas de uniformidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### Condiciones sociales

Artículo 36. *Sin contenido.*

## CAPÍTULO XI

### Salud laboral

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Derechos sindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo con lo anteriormente señalado, se acuerda:

1. Sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

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

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

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

2. Modalidades contractuales.

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

3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo.

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

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



#### 4. Estructura Salarial. Incrementos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición transitoria tercera.

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

Disposición transitoria cuarta. *Vacaciones 2023.*

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

Disposición transitoria quinta.

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

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

Disposición final primera.

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

## ANEXO 1

Año 2021

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

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

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

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

Año 2022

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

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

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

22 de diciembre de 2022.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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