

**CONVENIO
COLECTIVO DE
PRIMARK TIENDAS,
SLU
2021-2023**

**Edición de septiembre
de 2021, contiene:**

- **Versión inicial (BOE
nº 211 de
03.09.2021)**

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

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

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

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

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

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 7. *Formación profesional.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Periodo de prueba. Contratación

Artículo 8. *Ingresos y contratación.*

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

Artículo 9. *Período de prueba.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. *Contrato eventual.*

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

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

Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Contratos formativos.*

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

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

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

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

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

Convenio.

3. Contrato para la formación dual universitaria.

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

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

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

A) Interino.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Derechos colectivos y sindicales:

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

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

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

Artículo 15. *Cese voluntario.*

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica. Ascensos y promociones

Artículo 17. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotados los trámites y plazo legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, la persona trabajadora tendrá derecho conforme a la política establecida en la empresa a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse con él, y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc. Así como a los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio; o bien, de acuerdo entre las partes, este último derecho se podrá sustituir por un permiso retribuido de quince días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.

Artículo 19. *Ascensos.*

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

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

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada.*

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

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

II. Distribución.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II.4 Régimen de trabajo en domingos/festivos.

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

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

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

II.5 Cambios en el horario individual:

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

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

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

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

III. Ventas y balances especiales.

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

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

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

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

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 22. *Vacaciones.*

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

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

2. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, garantizando salvo acuerdo en contrario con el trabajador, al menos el disfrute de veintiún días ininterrumpidos entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, y diez días fuera de dicho 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.

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 entre los

meses de junio a septiembre, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija en quince euros por cada día no disfrutado en dicho periodo.

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

Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

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

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

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

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

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 24. *Retribuciones.*

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

Artículo 25. *Salario base de grupo.*

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

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

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

Tablas 2021. Efectos 1 de octubre de 2021

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

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

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

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

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 27. Incremento salarial años 2022 y 2023.

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

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

Tablas 2022. Efectos 1 de enero de 2022

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

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

Tablas 2023. Efectos 1 de enero de 2023

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Nacimientos prematuros: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. *Excedencias: Voluntarias y forzosas.*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 32. *Faltas y sanciones.*

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

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

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

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

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

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

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

6. El incumplimiento de las normas de uniformidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Condiciones sociales

Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

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

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

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

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

Artículo 35. Seguro de accidentes.

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

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

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

Artículo 36. Beneficios en compras.

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

Artículo 37. Gastos de desplazamiento y kilometraje.

Las personas trabajadoras que tengan, por indicación de la Dirección, que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes, de conformidad con la política de la empresa.

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

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

CAPÍTULO XI**Salud laboral**

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en que la protección de las personas trabajadoras en materia de Salud y Seguridad constituye un objetivo básico y prioritario en la empresa. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo y que las mismas tengan como único fin la eliminación del riesgo en su origen, incluido el que derive de cuestiones relacionadas con la organización del trabajo y mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control del mismo.

Artículo 38. Exámenes de salud.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Medio ambiente

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Residuos especiales: Tóner, aceites...

Residuos peligrosos: Pilas, fluorescentes, aerosoles.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

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

Artículo 41. Horas sindicales.

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

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

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

Artículo 42. Comité Intercentros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional primera. Solución extrajudicial de conflictos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional quinta. *Compromiso de empleo.*

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

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

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

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

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

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