

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

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

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

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

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

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

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

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

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

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

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. Jornada.

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

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

II. Distribución.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II.3

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

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

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

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

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

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

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

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

II.5 Cambios en el horario individual:

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

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

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

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

III. Ventas y balances especiales.

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

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

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

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

Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

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

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio, o registro como pareja de hecho, no pudiendo acumularse ambos permisos. La fecha del matrimonio o registro de pareja de hecho debe estar incluida en los diecisiete días de licencia, salvo que se realice en día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable, siendo su cómputo en días naturales.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de

hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

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

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Incremento salarial 2021-2028

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. Complemento personal de antigüedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. *Protección de la vida familiar.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

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

Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

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

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

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

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

Artículo 42. *Comité Intercentros.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Igualdad de trato y no discriminación

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

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

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

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

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

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

1. Acceso al empleo:

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

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

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

2. Clasificación y promoción profesional:

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

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

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

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

3. Formación, sensibilización y lenguaje.

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

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

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

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

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

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

4. Permisos y beneficios sociales.

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

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

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

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

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

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

6. Régimen disciplinario.

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional cuarta.

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

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

ANEXO 1

Año 2021

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

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

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

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

Año 2022

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

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

Año 2023

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

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

Año 2024

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

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