

ARAGÓN



II Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.

2013-2016

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Primark Tiendas, S.L.U. (Código de convenio n.º 90018062012010), que fue suscrito, con fecha 19 de junio de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 16 de octubre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º Partes que lo conciertan.

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la empresa «Primark Tiendas España, S.L.U.», y las representaciones sindicales en la empresa de los sindicatos Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO), la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) y la Federación de Hostelería, Comercio, Turismo y Juego de la Unión General de los Trabajadores (CHTJ-UGT).

ARAGÓN



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

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

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 13 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

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

Artículo 3.º Ámbito temporal y denuncia.

El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2016, salvo disposición expresa contenida en el mismo.

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

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

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

Artículo 4.º 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.º Absorción y compensación.

ARAGÓN



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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6.º Organización del trabajo.

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

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

En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores/as, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

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

Artículo 7.º Formación profesional.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores/as, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

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

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

Para los anteriores supuestos, y siempre y cuando fuese necesario, los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido individual para la formación (PIF).

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

ARAGÓN



CAPÍTULO III

Periodo de prueba. Contratación

Artículo 8.º Ingresos y contratación.

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

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

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

Artículo 9.º Período de prueba.

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

Grupo 0: 2 meses.

Grupo I: 2 mes.

Grupo II: 4 meses.

Grupo III: 6 meses.

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

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

Artículo 10. Contrato de obra o servicio determinado.

ARAGÓN



Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

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

Artículo 11. Contrato eventual.

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

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

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial.

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

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

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

Tal fijación deberá permitir identificar con claridad los momentos en los que el trabajador/a está dispuesto, a prestar el trabajo contratado.

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

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

A título indicativo la franja establecida en el contrato con carácter general no podrá ser superior a ocho horas. En el pacto de horas complementarias esta franja se podrá extender hasta 12 horas, teniendo en cuenta la legislación aplicable en materia de jornada máxima diaria.

ARAGÓN



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

Se podrá pactar la realización de horas complementarias en el supuesto de contrato a tiempo parcial de duración indefinida. Respecto al número de horas complementarias se estará a lo que disponga el convenio colectivo sectorial, en su defecto el pacto de horas complementarias podrá alcanzar hasta el 35 % de las horas ordinarias contratadas, y para que sean exigibles para el trabajador/a deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

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

El trabajador/a podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por renuncia, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.

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

A los efectos anteriores, los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar la mitad de las horas complementarias realizadas, dentro del pacto de las mismas, cada dos años.

Artículo 13. Contratos formativos.

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

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

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

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

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

ARAGÓN



legal de los trabajadores/as en la empresa, los datos relativos a la formación y al centro de enseñanza que la imparta.

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

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

Artículo 14. Contrato de interinidad y contrato de relevo.

A) Interino.

I. Es el contrato para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo por cualquier causa, incluidos los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. Clasificación profesional.

ARAGÓN



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

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

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

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

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

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

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

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

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

La finalidad y objetivo del grupo 0 se refiere a trabajadores que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, y adquirir la práctica y conocimientos para el desarrollo pleno de las funciones de forma previa a su incorporación al Grupo Profesional 1. En virtud de lo señalado, el tiempo máximo de permanencia en este Grupo será de 18 meses de trabajo efectivo durante el cual el trabajador adquirirá la práctica necesaria para el desarrollo de sus funciones en la Compañía de forma progresiva,

ARAGÓN



transcurridos los cuales los empleados/as ascenderán de forma automática al Grupo 1 del presente Convenio.

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

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

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

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

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional: Supervisor/a, Supervisor Cash Office, Supervisor VM.

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

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional: Manager, Trainee Manager, Department Manager, Senior Department Manager, HR Manager, Assistant Manager, Store Manager.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica. Ascensos y promociones

Artículo 16. Movilidad funcional.

ARAGÓN



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

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a cuatro meses durante un año o a seis durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso al grupo superior en los términos previstos en este Convenio colectivo.

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

Artículo 17. Movilidad geográfica.

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

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

Artículo 18. Ascensos.

Los ascensos al Grupo 3 serán de libre designación por la empresa.

En el caso de que la Dirección declare la existencia de una vacante ésta procederá a publicar la misma en el tablón de anuncios con antelación suficiente para que aquellos empleados que deseen acceder a la misma puedan enviar sus curriculums, que serán valorados por la Dirección. Al mismo tiempo informará de la marcha del proceso de cobertura de la vacante a la representación legal de los trabajadores.

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

ARAGÓN



Tiempo de trabajo

Artículo 19. Jornada.

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

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

1. Distribución.

La jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección como máximo a lo largo de 224 días de trabajo al año, distribuidos de lunes a domingo.

A los efectos anteriores el descanso semanal en cómputo anual será de dos días a la semana.

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

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

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

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

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

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

Cambios en el horario individual:

ARAGÓN



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

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

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

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

- La jornada máxima ordinaria de un trabajador a tiempo completo no podrá superar las 10 horas de tiempo efectivo de trabajo.

2. Ventas y balances especiales.

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

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

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

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

Artículo 20. Horas extraordinarias.

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

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral del trabajador/a, salvo aplicación de la distribución irregular de la jornada contemplada en el artículo 19.

ARAGÓN



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

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

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

Artículo 21. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

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

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

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

3. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores/as a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador/a en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARAGÓN



Bolsa vacacional: Aquellos trabajadores/as que por necesidades del servicio u organización del trabajo no puedan disfrutar del periodo mínimo de vacaciones entre los meses de junio a septiembre, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija en 15 euros por cada día no disfrutado en dicho periodo.

No corresponderá abono de bolsa vacacional en ninguno de los supuestos de modificación de fechas de vacaciones previstos en el párrafo anterior ni en el caso de solicitud del trabajador/a de disfrute de las vacaciones en fechas distintas de las fijadas en este artículo.

Artículo 22. Licencias retribuidas.

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

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio, registro como pareja de hecho.

b) Cuatro días por nacimiento de hijo.

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

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

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

ARAGÓN



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

k) Hasta 20 horas al año para acompañar a la pareja a las técnicas de preparación al parto.

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

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 23. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al salario base de grupo.

Artículo 24. Salario base de grupo.

Se establecen para el ejercicio 2013 y para los grupos profesionales definidos en el artículo 15 del Convenio colectivo los siguientes salarios base de grupo:

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

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

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

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

Artículo 26. Incremento salarial años 2013, 2014, 2015 y 2016.

ARAGÓN



Año 2013: 0,4%.

Año 2014: 0,6%.

Año 2015: 0,6%.

Año 2016: 0,8%.

Forma y momento de abono del incremento pactado:

Los salarios base de grupo contemplados en el presente convenio colectivo y el complemento personal de salario base (CPSB) se incrementarán con fecha de efectos del 1 de octubre de cada ejercicio arriba contemplado.

Cláusula de garantía salarial.

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

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

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

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

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

Artículo 27. Nocturnidad.

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

ARAGÓN



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

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 28. Protección de la vida familiar.

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

II. Lactancia: Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

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

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

III. Maternidad/paternidad: La plantilla en baja por maternidad/paternidad podrán juntar tal período con el de vacaciones:

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

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

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o

ARAGÓN



judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

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

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

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

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

ARAGÓN



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

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

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

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

V. Durante el periodo contemplado en el presente artículo los trabajadores/as tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo.

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

Artículo 30. Excedencias: Voluntarias y forzosas.

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

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

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

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

ARAGÓN



V. El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 31. Faltas y sanciones.

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

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

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

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

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

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

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

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

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

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

ARAGÓN



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

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

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

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

7. Tolerar a los trabajadores/as subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

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

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

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

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

ARAGÓN



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

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

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

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

14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.

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

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

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

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

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

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

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo de cuatro a quince días.

ARAGÓN



3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo de dieciséis a sesenta días y/o despido.

Prescripción: Las faltas prescribirán de conformidad con lo establecido en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Condiciones sociales

Artículo 32. Incapacidad temporal.

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

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

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

Artículo 33. Prendas de trabajo.

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

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

Camisa negra.

Pantalón negro.

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

Los empleados vendrán obligados a llevar puestas las prendas de uniformidad, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en

ARAGÓN



buenas condiciones y a observar las medidas de seguridad, higiene y decoro impuestas por la compañía.

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

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

Artículo 34. Seguro de accidentes.

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

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

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

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

Artículo 35. Beneficios en compras.

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

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

Artículo 36. Gastos de desplazamiento y kilometraje.

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

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

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

ARAGÓN



CAPÍTULO XI

Salud laboral

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

Artículo 37. Exámenes de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador/a, cumpliendo las especificaciones de la legislación aplicable en la materia.

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

Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

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

CAPÍTULO XII

Medio ambiente

ARAGÓN



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

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

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

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

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

Artículo 39. Designación del delegado medioambiental.

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

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

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

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

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

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

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

Residuos especiales: Tóner, aceites...

Residuos peligrosos: Pilas, fluorescentes, aerosoles...

ARAGÓN



CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

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

Artículo 40. Horas sindicales.

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel del conjunto de la empresa.

Esta acumulación de horas lo será con carácter estatal y anual, correspondiendo la distribución de las mismas a la organización sindical correspondiente.

A tal efecto, los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores elegidos en las mismas candidaturas de las elecciones sindicales.

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

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

Artículo 41. Comité intercentros.

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

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

Los miembros del Comité Intercentros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centros o delegados de personal, y en la constitución del Comité Intercentros

ARAGÓN



se guardará la proporcionalidad entre los Sindicatos presentes, según los resultados electorales en la empresa, de conformidad con el siguiente baremo:

Hasta 3.000 empleados: 7 miembros.

De 3.001 a 5.000 empleados: 9 miembros.

Más de 5.000 empleados: 13 miembros.

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

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

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

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

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

Disposición adicional primera. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al ASAC vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición adicional segunda. Comisión Mixta de Interpretación y Control.

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

1. La Comisión mixta estará formada por siete miembros unitarios en total en representación de los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa/Delegados de Personal de «Primark

ARAGÓN



Tiendas España, S.L.U.» en representación de los trabajadores/as y por otros siete miembros en representación de la empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

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

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

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

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

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

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

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

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

ARAGÓN



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

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

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

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

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

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

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

Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad como parte del Convenio colectivo, el contenido del Plan de Igualdad, firmado el fecha 12 de noviembre de 2012 por la Dirección de la Empresa y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., FETICO y UGT, en representación de los trabajadores, publicado en el Boletín Oficial del Estado.

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

Disposición adicional quinta. Compromiso de empleo.

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

ARAGÓN



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

A estos exclusivos efectos se entiende por contratación eventual (artículo 15.1.b del ET) aquella que no sea la derivada de contratos perfeccionados para la campaña de navidad.

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

Disposición transitoria primera. Adaptación al nuevo panorama de la distribución a nivel Nacional.

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

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

A partir del 1 de junio de 2013, el trabajo en domingo o festivo de apertura comercial, siempre y cuando el empleado preste servicios durante más de tres días de trabajo a la semana en cómputo anual se retribuirá a razón de 20 € brutos por domingo o festivo efectivamente trabajado. Los trabajadores/as que presten servicios bajo este sistema en un número inferior a seis horas diarias percibirán la cuantía anteriormente señalada, en función de la jornada realizada, es decir a prorrata.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición transitoria tercera.

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

Disposición final.



En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio colectivo se publicase en el Boletín Oficial del Estado un Convenio Colectivo Sectorial para el ámbito de todo el territorio del Estado español y su ámbito de aplicación fuese coincidente con la actividad desarrollada por «Primark Tiendas España, S.L.U.», las partes se reunirán para tratar la eventual aplicación de dicho convenio colectivo en la empresa.

Revisión salarial del Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU. 2014

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio colectivo de la empresa Primark Tiendas, S.L.U. (Código de convenio n.º 90018062012010), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2014 por la Comisión Mixta de interpretación y control del Convenio colectivo de la que forman parte los representantes de la empresa y de los trabajadores en su representación, 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 6 de agosto de 2014.-El Director General de Empleo, P.S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y CONTROL DEL II CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, S.L.U.

En Madrid a 3 de julio de 2014 se reúnen, previa convocatoria, las Organizaciones Sindicales FECTOH-CCOO, y FETICO, con asistencia de los representantes de los trabajadores al margen referenciado; con la Dirección de Primark Tiendas S.L.U., con el objeto de tratar los temas que conforman el contenido del siguiente orden del día:

ARAGÓN



Por la representación de la empresa Primark:

Don José Luis Martínez de Larramendi.

Doña Juana Rodero.

Doña María Fernández.

Don Jorge Gómez/doña Eva Marín (Asesores).

Por la representación de los trabajadores:

FECCOHT-CC.OO.:

Doña Rosario Carmona (Santiago).

Doña Beatriz Ávila (Parque Corredor).

Doña Irene González (Elche).

Doña Jenifer Cano (Diagonal).

Doña Ángeles Rodríguez (Asesora).

FETICO:

Doña María Ángeles González (Plenilunio).

Doña María José Mangado (Puerto Venecia).

Don Luis Pablo Pérez (Asesor).

UGT:

Doña Esther García (Xanadú).

Doña Amaia Villanueva (Asesora).

ARAGÓN



Don Rubén Ranz (Asesor).

Primero.

Ratificación por parte de la Comisión Mixta del Convenio del Acta suscrita por la Dirección de Primark Tiendas, SLU y las Organizaciones sindicales firmantes del II Convenio Colectivo de Primark Tiendas, S.L.U., de fecha 7 de octubre de 2013. aprobación tablas salariales vigentes desde el 1 de octubre de 2013.

La Comisión Mixta por unanimidad procede a la ratificación del Acta suscrita por la Dirección de Primark Tiendas, S.L.U., y las Organizaciones sindicales firmantes del II Convenio Colectivo de Primark Tiendas, S.L.U., de fecha 7 de octubre de 2013.

A tales efectos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26, el incremento fijado con efectos del día 1 de octubre de 2013, es del 0,4% sobre los salarios base de grupo y el complemento personal de salario base (CPSB), siendo las nuevas tablas resultantes, las siguientes:

Tablas salariales definitivas. Vigencia: A partir 1 de octubre 2013. Incremento: 0,4%

Grupo profesional	Salario base año – Euros	Salario base hora – Euros
Grupo 0	13.050,39	7,37
Grupo I	15.066,30	8,51
Grupo II	16.976,11	9,59
Grupo III	19.098,13	10,79

Se hace constar que tal incremento ha sido aplicado por la Dirección de la Empresa desde el pasado 1 de octubre de 2013, de conformidad con el acuerdo alcanzado en el acta suscrita de fecha 7 de octubre de 2013.

Segundo.

Aplicación y revisión de lo dispuesto en el artículo 26 del II Convenio Colectivo de Primark Tiendas, S.L.U. Cláusula de Garantía Salarial. Aprobación tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2014.

Se aporta por la Dirección, certificado expedido por el INE en el que se constata que el Índice del Comercio al por menor a precios constantes en Grandes Superficies General, una vez deducido el efecto de la inflación para el año 2012 fue de 84,60; y para el año 2013 ha sido de 80,84 (Se adjunta certificado a la presente acta).

Consecuentemente, la Comisión Mixta, acuerda por unanimidad, que no procede la aplicación de la cláusula de garantía salarial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del II Convenio Colectivo de Primark Tiendas, S.L.U.

ARAGÓN



A tales efectos, la Comisión Mixta procede a aprobar como definitivas las tablas vigentes con efectos 1 de enero de 2014:

Tablas salariales definitivas. Vigencia: A partir 1 de enero de 2014

Grupo profesional	Salario base año – Euros	Salario base hora – Euros
Grupo 0	13.050,39	7,37
Grupo I	15.066,30	8,51
Grupo II	16.976,11	9,59
Grupo III	19.098,13	10,79

Finaliza la reunión procediendo a la habilitación de doña Eva Marín Oliaga para que, en nombre de la Comisión, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y posterior publicación de la presente Acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.

Revisión salarial del Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU. 2014

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio colectivo de la empresa Primark Tiendas, SLU (Código convenio n.º 90018062012010), que fue suscrito, con fecha 23 de octubre de 2014, por la Comisión Mixta de Interpretación y Control del Convenio de la que forman parte los representantes de la empresa y de los trabajadores en representación de ambas partes, 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

ARAGÓN



Madrid, 11 de diciembre de 2014.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

**ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y CONTROL DEL
II CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, S.L.U.**

Por la Representación empresa Primark:

Doña Juana Rodero.

Doña María Fernández Huerta.

Doña Eva Marín Oliaga (Asesor/a).

Por la Representación de los Trabajadores:

CC.OO.:

Doña Beatriz Ávila.

Doña Irene González.

Doña Jenifer Cano.

Doña Rosario Carmona.

Doña Ángeles Rodríguez (Asesor/a).

FETICO:

Doña Gema Gómez.

Doña M.^a Ángeles González.

Doña Leticia Fernández (Asesor/a).

ARAGÓN



UGT:

Doña Esther Garcia Gómez.

Doña Amaia Villanueva (Asesor/a).

En Madrid a 23 de octubre de 2014, la Comisión Mixta del II Convenio Colectivo, compuesta en representación de las Organizaciones Sindicales CCOO, FETICO y UGT de los representantes de los trabajadores antes referenciados; con la Dirección de Primark Tiendas, S.L.U., con el objeto de tratar los temas que conforman el contenido del siguiente orden del día:

Único.

Aplicación Incremento salarial previsto en el artículo 26 del II Convenio Colectivo de Primark Tiendas, S.L.U.

La comisión mixta por unanimidad procede de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 a aplicar el incremento fijado para el año 2014 del 0,6% sobre los salarios base de grupo y el complemento personal de salario base (CPSB), con efectos del día 1 de octubre de 2014.

A tales efectos, se procede a aprobar las nuevas tablas resultantes, con efectos de 1 de octubre de 2014:

Tablas salariales año 2014. Artículo 26

(Vigencia a partir 1 de octubre 2014)

Incremento: 0,6%

Grupo Profesional	Salario Base Año – Euros	Salario Base Hora – Euros
Grupo 0	13.128,69	7,42
Grupo I	15.156,70	8,56
Grupo II	17.077,97	9,65
Grupo III	19.212,72	10,85

Finaliza la reunión procediendo a la habilitación de doña Eva Marín Oliaga para que, en nombre de la Comisión, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y posterior publicación de la presente Acta en el Boletín Oficial del Estado.

ARAGÓN



Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.

Tablas salariales para el año 2015 del Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.

Visto el texto de las tablas salariales para el año 2015 del Convenio colectivo de la empresa Primark Tiendas, SLU (Código de Convenio n.º 90018062012010), que fue suscrito con fecha 15 de abril de 2015, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los representantes de los trabajadores en representación de los mismos, 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de junio de 2015.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y CONTROL DEL II CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, SLU

Por la representación de la empresa Primark:

Don Stephen Mullen.

Doña Juana Rodero.

ARAGÓN



Doña Eva Marín Oliaga (Asesora).

Por la representación de los trabajadores:

CC. OO.:

Doña Beatriz Ávila.

Don Jorge Martínez.

Doña Jennifer Cano.

Doña Rosario Carmona.

Doña Ángeles Rodríguez (Asesora).

FETICO:

Doña Susana García.

Don Javier de la Torre.

Don Israel Blasco (Asesor).

UGT:

Doña Esther García.

Doña Amaia Villanueva (Asesora).

En Madrid, a 15 de abril de 2015, la Comisión Mixta del II Convenio Colectivo, compuesta en representación de las Organizaciones Sindicales CC. OO., FETICO y UGT de los representantes de los trabajadores antes referenciados; con la Dirección de Primark Tiendas, SLU, con el objeto de tratar los temas que conforman el contenido del siguiente Orden del día:

Único.

ARAGÓN



Aplicación artículo 26 del II Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU, cláusula de Garantía Salarial. Aprobación tablas salariales de 1 de enero de 2015.

Se aporta por la Dirección, certificado expedido por el INE en el que se constata que el Índice del Comercio al por menor a precios constantes en Grandes Superficies General, una vez deducido el efecto de la inflación para el año 2013, fue de 80,878; y para el año 2014 ha sido de 81,939. (Se adjunta certificado a la presente Acta.)

Consecuentemente, la Comisión Mixta acuerda, por unanimidad, la aplicación de la cláusula de Garantía Salarial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del II Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU, que establece:

Cláusula de garantía salarial

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

Año 2014: Los salarios se incrementarán el 1 de enero de 2015 en un 0,6 % siempre y cuando el Índice señalado en el encabezamiento supere el índice del año 2013, en el ejercicio 2014.

A tales efectos, la Comisión Mixta procede de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio, a aplicar el incremento fijado para el año 2014: 0,6% sobre los salarios base de grupo y el complemento personal de salario base (CPSB), con efectos del día 1 de enero de 2015, aprobando las nuevas tablas resultantes:

TABLAS SALARIALES AÑO 2015

(A partir de 1 de enero de 2015)

Grupo profesional	Salario base (Año) – Euros	Salario base (Hora) – Euros
Grupo 0	13.207,46	7,46
Grupo I	15.247,64	8,61
Grupo II	17.180,44	9,71
Grupo III	19.327,99	10,92

Se acuerda por la Comisión que los salarios base reflejados en la presente Acta, así como el incremento fijado del complemento personal de salario base (CPSB) sea de aplicación a partir de la nómina del mes de abril 2015.

ARAGÓN



Respecto a los atrasos (desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de marzo de 2015) que correspondan, se abonarán en una nómina en el mes de junio de 2015.

Finaliza la reunión procediendo a la habilitación de doña Eva Marín Oliaga para que, en nombre de la Comisión, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y posterior publicación de la presente Acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.

Tablas salariales para el año 2015 del Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.

Visto el texto de las tablas salariales para el año 2015 del Convenio colectivo de la empresa Primark Tiendas, SLU (código de Convenio núm. 90018062012010), que fueron suscritas, con fecha 23 de octubre de 2015, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 3 de marzo de 2016.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y CONTROL DEL II CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, SLU

ARAGÓN



Por la representación Empresa Primark:

Don Stephen Mullen.

Doña Juana Rodero.

Doña Eva Marín Oliaga (asesora).

Por la representación de los trabajadores:

CC.OO.:

Don Jesús Ruiz.

Doña Laura Guerrero.

Doña Beatriz Ávila.

Doña Rosario Carmona.

FETICO:

Doña Gema González.

Doña Nieves Gurruchaga.

Don Israel Blasco.

UGT:

Doña Esther García.

Doña Amaia Villanueva (asesora).

En Madrid a 23 de octubre de 2015, la Comisión Mixta del II Convenio Colectivo, compuesta en representación de las Organizaciones Sindicales CC.OO., FETICO y UGT de los representantes

ARAGÓN



de los trabajadores al margen referenciado; con la Dirección de Primark Tiendas, SLU, con el objeto de tratar los temas que conforman el contenido del siguiente orden del día:

Único. Aplicación Incremento salarial previsto en el artículo 26 del II Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU.

La comisión mixta, por unanimidad, procede, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26, a aplicar el incremento fijado para el año 2015 del 0,6 % sobre los salarios base de grupo y el complemento personal de salario base (CPSB), con efectos del día 1 de octubre de 2015.

A tales efectos, se procede a aprobar las nuevas tablas resultantes, con efectos de 1 de octubre de 2015:

TABLAS SALARIALES OCTUBRE AÑO 2015

(A partir de 1 de octubre 2015) Incremento: 0,6 %

Grupo profesional	Salario base/año - Euros	Salario base/hora - Euros
Grupo 0	13.286,71	7,51
Grupo I	15.339,12	8,67
Grupo II	17.283,52	9,76
Grupo III.	19.443,96	10,99

Finaliza la reunión procediendo a la habilitación de doña Eva Marín Oliaga para que, en nombre de la Comisión, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y posterior publicación de la presente Acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.

Revisión salarial para el 2016 del II Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.

Visto el texto del acta de 3 de mayo de 2016, en la que se aprueba la tabla salarial para el 2016 del II Convenio colectivo de la empresa Primark Tiendas, S.L.U. (código de convenio n.º 90018062012010), publicado en el «BOE» de 31-10-2013, acta que fue suscrita por la Comisión Mixta de Interpretación y Control de dicho Convenio, en la que están integrados, de una parte, los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, los sindicatos CC.OO., FETICO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los

ARAGÓN



Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre – «BOE» del 24-, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta de revisión salarial en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Mixta.

Segundo.

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

Madrid, 4 de agosto de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

**ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACION Y CONTROL DEL
II CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, S.L.U.**

Por la representación de la empresa PRIMARK:

D. Stephen Mullen.

D.ª Juana Rodero.

D.ª Eva Marín Oliaga (Asesora).

Por la representación de los trabajadores:

CC. OO.:

D.ª Rosario Carmona.

D.ª Jennifer Cano.

ARAGÓN



D.ª Paloma Camacho.

D. Jorge Martínez.

FETICO:

D. Israel Blasco.

D.ª Alsira Estupiñan.

D.ª Gema Gómez Sierra.

D.ª Cristina Campon.

UGT:

D.ª Esther García Gómez.

D.ª Amaia Villanueva (Asesora).

En Madrid, 3 de mayo de 2016, la Comisión Mixta del II Convenio Colectivo, compuesta en representación de las Organizaciones Sindicales CCOO, FETICO y UGT de los representantes de los trabajadores al margen referenciado; con la Dirección de Primark Tiendas S.L.U. con el objeto de tratar los temas que conforman el contenido del siguiente orden del día:

Único. Aplicación del artículo 26 del II Convenio Colectivo de Primark Tiendas, S.L.U. Cláusula de Garantía Salarial. Aprobación Tablas Salariales 1.01.2016.

Se aporta por la Dirección, certificado expedido por el INE en el que se constata que el Índice del Comercio al por menor a precios constantes en Grandes Superficies General, una vez deducido el efecto de la inflación para el año 2014 fue de 81,939; y para el año 2015 ha sido de 85,522. (Se adjunta certificado a la presente acta).

Consecuentemente, la Comisión Mixta, acuerda por unanimidad, la aplicación de la cláusula de garantía salarial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del II Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU que establece:

Cláusula de garantía salarial.

Los salarios base reflejados en el presente convenio colectivo y el complemento personal de salario base (CPSB) podrán tener los siguientes incrementos adicionales, en función del

ARAGÓN



comportamiento del Índice del Comercio al por Menor a precios constantes en Grandes Superficies General, una vez deducido el efecto inflación, que el Instituto Nacional de Estadística facilita mensual y anualmente al Ministerio de Economía:

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

A tales efectos, la Comisión Mixta procede de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 26 del Convenio, a aplicar el incremento fijado para el año 2015: 0,8% sobre los salarios base de grupo y el complemento personal de salario base (CPSB), con efectos del día 1 de enero de 2016, aprobando las nuevas tablas resultantes:

Tablas salariales año 2016

(A partir de 1 de enero 2016)

Grupo Profesional	Salario Base Año – Euros	Salario Base Hora – Euros
Grupo 0	13.393,00	7,57
Grupo I	15.461,84	8,74
Grupo II	17.421,79	9,84
Grupo III.	19.599,51	11,07

Se acuerda por la Comisión que los salarios base reflejados en la presente acta, así como el incremento fijado del complemento personal de salario base (CPSB) correspondiente al presente mes de abril se incluya en la nómina de ajustes de Abril 16, que se abonará a partir del 13 de mayo de 2016 (fecha prevista de emisión de la orden de transferencia bancaria de la nómina de ajuste de abril 16).

Respecto a los atrasos (desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de marzo de 2016 que correspondan, se abonarán en la nómina del mes de mayo de 2016, estando previsto su abono a partir del 27 de mayo de 2016 (fecha prevista de emisión de la orden de transferencia bancaria de la nómina de mayo 16).

Finaliza la reunión procediendo a la habilitación de D.^a Eva Marín Oliaga para que, en nombre de la Comisión, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y posterior publicación de la presente Acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.

ARAGÓN



Plan de igualdad de Primark Tiendas, SLU.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Primark Tiendas, S.L.U. (código de convenio n.º 90100312112013), de conformidad con lo acordado en la disposición adicional quinta del convenio colectivo de la citada empresa publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 12 de julio de 2010, que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., FETICO y UGT, en representación de los trabajadores, 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 14 de enero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PRIMARK TIENDAS, S.L.U.

Plan de igualdad

1. Introducción

1.1 Presentación de la empresa.

«Primark Tiendas S.L.U.», es una compañía dedicada al comercio al por menor de una amplia gama de productos de gran consumo, líder en el sector de la moda y calidad al mejor precio.

«Primark Tiendas, S.LU.», es una filial de Associated British Foods, que cuenta con una plantilla de 106.000 empleados en 47 países.

ARAGÓN



En junio de 1969, la primera tienda llamada «Penneys» fue abierta en Mary Street, Dublín. Después de un año, cuatro tiendas más se abrían por todo Dublín.

En 1971, la primera tienda fuera de Dublín se abrió en Cork y a finales de ese mismo año, se inauguraron 11 tiendas más y una en el norte de Irlanda.

En 1973, el número de tiendas había alcanzado ya las 18 en Irlanda y Primark empezó a comerciar en Gran Bretaña con cuatro Grandes Almacenes.

En mayo del 2006, Primark abre su primera tienda en España, en Plenilunio (Madrid), seguida de otra tienda en Murcia (CC. Nueva Condomina), en septiembre del 2006.

A fecha de la presente, Primark Tiendas, S.L.U., cuenta con 32 centros de trabajo ubicados a lo largo del territorio nacional, teniendo la obligación de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley de igualdad) de elaborar y aplicar un plan de igualdad que debe ser objeto de negociación.

Todos los centros de trabajo de Primark se rigen por el primer Convenio Colectivo Primark Tiendas, S.L.U.

1.2 Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad.

La igualdad entre los géneros, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Primark Tiendas, SLU tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán

ARAGÓN



negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación de un Plan de Igualdad en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de la misma, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Jornada y distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Salud Laboral.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Violencia de género.

ARAGÓN



El objetivo principal de esta Comisión se centra en detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad.

Con fecha 9 de febrero del presente ejercicio se constituyó la Comisión Negociadora de Primark para la elaboración del Plan de Igualdad: analizando la información sobre las distintas Áreas de Recursos Humanos, elaborando un diagnóstico de la evolución y situación para detectar las distintas formas de discriminación o desigualdad entre los géneros que pudieran existir en la empresa.

El compromiso de la Dirección con la Igualdad y no Discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación de la plantilla en esta tarea y, conjuntamente, conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la Igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este marco, la Dirección de Primark ha establecido y asumido como Principio Básico de Conducta Profesional para toda la plantilla, tanto personal de base como mandos, el compromiso con la diversidad y con unas condiciones de trabajo respetuosas, el cual implica que:

- Queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional.

- No se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional.

1.4 Características del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

ARAGÓN



Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura

El Plan de Igualdad de «Primark Tiendas, S.L.U.» se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los hombres y mujeres que integran la plantilla de la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la Igualdad.

En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

En este sentido, el programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.

ARAGÓN



III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

Objetivos generales.

Objetivos específicos.

Medidas.

Indicadores y/o criterios de seguimiento.

Personas responsables.

Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazos de ejecución para cada una de las medidas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas, a efectos de establecer un compendio integral de Igualdad y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas cuya situación requiere una atención especial:

1. Acceso y selección.

2. Contratación.

ARAGÓN



3. Promoción.
4. Formación.
5. Retribución.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Salud laboral.
8. Acoso sexual y/o por razón de sexo
9. Violencia de género
10. Cultura empresa, comunicación y sensibilización.

3. Definiciones

El presente Plan de Igualdad, negociado por la Dirección de Primark Tiendas SLU y la representación sindical de CC.OO., FETICO y UGT, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión Negociadora para la Elaboración del Plan de Igualdad, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

ARAGÓN



Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1 de la Ley 3/2007.)

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2 de la Ley 3/2007.)

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Artículo 7.3 de la Ley 3/2007.)

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Artículo 7.4 de la Ley 3/2007.)

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Artículo 8 de la Ley 3/2007.)

Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Artículo 9 de la Ley 3/2007.)

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto. (Artículo 10 de la Ley 3/2007.)

ARAGÓN



Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Artículo 11 de la Ley 3/2007.)

Tutela jurídica efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Artículo 12.1 de la Ley 3/2007.)

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerá a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1 de la Ley 3/2007.)

4. Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del estado español y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla dentro del ámbito del Convenio Colectivo de Primark Tiendas, S.L.U.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir y/o comprar o gestionar, orgánicamente, durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

5. Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cinco (5) años, a contar desde su firma.

Tres meses antes de que finalice la vigencia señalada del Plan, las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

6. Objetivos generales del Plan

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de Primark Tiendas, S.L.U., es garantizar en el ámbito de la

ARAGÓN



empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

Objetivos generales:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.

2. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).

3. Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.

A estos efectos, los objetivos específicos son los siguientes:

- Acceso y selección.

Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales, y categorías profesionales de la empresa, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas.

- Contratación.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación

- Promoción.

ARAGÓN



Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Mejorar las posibilidades de promoción de mujeres.

– Formación.

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Garantizar a la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional y puesto

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

– Retribución.

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

– Conciliación vida personal, familiar y laboral.

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

– Salud laboral.

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

– Acoso sexual y por razón de sexo.

ARAGÓN



Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

- Violencia de género: protección de las víctimas de violencia de género.

Difundir los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.

- Cultura de Empresa, comunicación y sensibilización.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. Objetivos específicos y medidas

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos específicos, incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

TABLAS VER ENLACE:

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/01/30/pdfs/BOE-A-2013-910.pdf>

8. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de los trabajadores y las trabajadora; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, e igualmente de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo que es necesario incluir datos sobre la proporción de mujeres y

ARAGÓN



hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, y sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad del Primark Tiendas, S.L.U., permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. Comisión de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Primark Tiendas, S.L.U. Dicha Comisión se constituirá en el primer trimestre del año 2013.

Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Primark Tiendas, S.L.U., será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo.

Por la parte sindical: Dos representantes designados por cada una de las organizaciones sindicales firmantes: CC.OO., FETICO y UGT.

Por la parte empresarial: El mismo número de representantes de la Dirección de la empresa que el total de representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el acta de constitución de la Comisión de Seguimiento. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar un asesor/a, y, asimismo, podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de titulares.

ARAGÓN



Funciones.

La Comisión de Evaluación y Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido,
- Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzaran los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de dicho órgano de representación de los trabajadores/as.

1. Atribuciones generales de la Comisión:

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación del Plan.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos, en los plazos marcados en el Plan.

ARAGÓN



La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

2. Atribuciones específicas de la Comisión:

– Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

– Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

– Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

– Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

– Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

– Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan,

– El grado de ejecución de las acciones,

– Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

– Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial en el primer trimestre 2015 y una evaluación final tres meses antes de que transcurran los cinco años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el Diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

– El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

– Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

– Grado de consecución de los resultados esperados.

ARAGÓN



- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá dos veces al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La válida constitución de la comisión y las mayorías exigidas para la adopción de acuerdo o toma de decisiones se regulará en el Reglamento de la Comisión, que deberá ser aprobado en la reunión de constitución de la comisión de seguimiento del presente Plan.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

Lugar adecuado para realizar las reuniones.

Material preciso para ellas.

ARAGÓN



Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo, y no computarán a efectos del crédito horario sindical.

La persona designada por la Empresa en materia de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO 1

Procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo en la empresa Primark

La dirección de Primark y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello,

ACUERDAN

Establecer el presente procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo para todos los centros de Primark, conforme a las siguientes disposiciones:

Introducción.

ARAGÓN



La legislación vigente mandata a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo desarrolla el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007):

«Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

Declaración de principios.

– Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

– Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

– Toda persona que se considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

– La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.

– Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

ARAGÓN



- Este tipo de conductas, podrán ser susceptibles de ser calificadas como muy graves y ser sancionadas en su grado máximo, manifestándose la voluntad de la compañía de no tolerar ningún comportamiento de discriminación o vulneración de derechos fundamentales por razón de sexo.

Definiciones.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción del acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre.

Acoso sexual.

Como establece el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Según el artículo 7.3, se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4 establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Medidas de prevención.

- Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios; dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

ARAGÓN



- Se enviará copia del presente Protocolo a Delegados/as de Prevención, a Delegados/as de Personal, así como a toda la plantilla actual de la empresa y nuevas incorporaciones a través de los medios de comunicación internos de la empresa.

- La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación con objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

Procedimiento de actuación.

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

1. Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso.

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora será paritaria y estará integrada por dos miembros, uno por parte de la empresa que se nombrará como Instructor y uno por la RLT que será el asesor/a, que no podrán pertenecer al mismo centro donde se tramita el expediente.

- Instructor/a: persona responsable de la tramitación administrativa del Expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. A su vez, supervisará todas las actuaciones para resolver el expediente y elaborará el Informe de conclusiones. Será designada por la empresa.

- Asesor/a: persona encargada del asesoramiento del instructor/a. Será nombrado/a de forma rotativa, entre la RLT de los sindicatos firmantes del presente Plan, para cada «Expediente de Investigación» que se tramite.

ARAGÓN



Se designará un asesor titular y un asesor suplente, entre los miembros de la RLT de Primark, que deberán contar con experiencia o formación específica, en temas de Igualdad o en Prevención de Riesgos Laborales.

La persona denunciante podrá solicitar la sustitución de alguno de los miembros designados de la comisión instructora. En el caso de solicitar la sustitución del asesor, se nombrará al suplente del sindicato que por turno rotativo le correspondiera.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

2. Fases del procedimiento de actuación.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

a) El proceso se iniciará por solicitud de intervención, por escrito, tanto por la víctima, como por testigos, o por la RLT, que se remitirá a la dirección de la empresa o de la RLT, en la que deberán incluirse hechos concretos con objeto de iniciar la tramitación.

Una vez recibida, cada parte (RLT o dirección central de la empresa) informará a la otra de dicha solicitud. Para formalizar la denuncia, se le facilitará el formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición de los delegados de personal y RR.HH. de cada centro.

Todos los participantes en la Comisión Instructora, con independencia de la misión asignada, y durante el desarrollo del Procedimiento de actuación, deberán regirse por los principios de confidencialidad, objetividad e imparcialidad, En el caso de que no se respetase el principio de confidencialidad, se producirá la sustitución automática de cualquiera de ellos en el caso en que no se respeten los mismos.

b) Recibida la comunicación de denuncia, la persona encargada de la instrucción convocará a la Comisión Instructora, en el plazo máximo de cinco días.

c) Constituida la Comisión instructora, se solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión que deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

ARAGÓN



Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor/a decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por quienes los hubieran emitido además de por los componentes de la Comisión, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. En caso de negarse a firmar el declarante, la Comisión lo hará constar así, sin perjuicio de que refleje en el acta el contenido de su testimonio.

Tanto la persona denunciante como denunciada, podrá asistir, en sus intervenciones ante la Comisión, acompañadas por alguien de la RLT de su elección de su centro de trabajo o una persona de su confianza del mismo centro de trabajo.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

d) La Comisión tiene un plazo de treinta días para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga notificación oficial de la solicitud.

e) Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte de la Comisión Instructora, que incluirá alegaciones particulares de cada miembro de la comisión en el caso de que no se alcanzase por los mismos una decisión unánime. Dicho informe contendrá, además de un resumen de los hechos apreciados, la valoración final de la Comisión.

La resolución de la comisión deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso».

Dicha resolución se remitirá al Departamento de RR.HH. Central para la toma de la decisión final:

- Cuando el informe constatare la existencia de acoso, la Dirección de RR.HH. adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de Primark.

- Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando dicho cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita.

f) La Dirección de la Empresa, informará de su decisión tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada, de manera simultánea. Posteriormente informará a la Comisión Instructora.

ARAGÓN



Si la decisión de la dirección de la empresa consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.

Semestralmente la Dirección de la Empresa dará cuenta a la Comisión de Seguimiento del presente Plan del resumen estadístico de intervenciones realizadas mediante la aplicación del presente protocolo, incluyendo información sobre el número de casos, tipo y resolución de los mismos.

g) La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.

Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

Ámbito de aplicación.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de Primark.

Protección de las víctimas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RR.HH. adoptará medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

Disposición final primera.

Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de Primark, y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Disposición final segunda.

Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de Primark.

Disposición final tercera.

ARAGÓN



Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Tal documentación se analizará en el seno de la comisión de seguimiento.

TABLAS VER ENLACE:

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/01/30/pdfs/BOE-A-2013-910.pdf>