

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12369 *Resolución de 18 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. (código de convenio núm. 90101962012014), que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. USO 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 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, 18 de noviembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LIBERTY SEGUROS

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Objeto del Convenio y legitimación.*

El presente Convenio colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones laborales de Liberty, que se detallan en el siguiente artículo.

El Convenio ha sido suscrito, de una parte, por los representantes de la Dirección de Liberty y, de otra, por las secciones sindicales de las representaciones de los trabajadores de CC.OO., USO y UGT.

Las partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio colectivo con validez y eficacia general.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal en plantilla de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., que presta sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente Convenio se contempla.

El presente Convenio está negociado para la realidad empresarial actual de Liberty. En supuestos de fusiones o incorporaciones de otros colectivos de empleados Liberty o a alguna de sus sociedades, el presente Convenio no será de aplicación a dichos colectivos, en tanto en cuanto entre en vigor otro Convenio nuevo que lo sustituya y que resulte aplicable a la nueva realidad económica empresarial de Liberty.

Exclusiones.—El presente Convenio no será de aplicación:

1. A las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Quedan también excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el citado Estatuto de los Trabajadores y, de forma expresa, a las siguientes personas y actividades:

2.1 Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley 26/2006, de 17 de julio de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.

2.2 La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las Entidades Aseguradoras a favor de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

2.3 Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, los comisarios y liquidadores de averías o los cobradores.

2.4 Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/85, de 1 de agosto.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. Duración. La duración del Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2014 hasta 31 de diciembre de 2017.

2. Vigencia. El presente Convenio colectivo entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Prórroga y denuncias.

a. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento.

b. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado en idénticas condiciones, por períodos anuales.

c. Denunciado el convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación y prórroga que se regulan en este apartado.

d. El periodo de negociación comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 45 días desde que el Convenio fuera denunciado.

e. Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por 6 meses adicionales el citado período de negociación.

f. Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Artículo 5. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo Liberty, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán hasta donde alcancen cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente, con la finalidad de restablecer el equilibrio de condiciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7. *Sometimiento normativo.*

En todas aquellas materias que no estén previstas específicamente en el presente Convenio colectivo de Liberty será de aplicación el Convenio colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (en adelante, Convenio del Sector Seguros).

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio colectivo se aprobara un nuevo Convenio del Sector Seguros que mejorase alguna de las condiciones previstas en aquél, éstas serán de aplicación allí donde corresponda, sin perjuicio de las materias reguladas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Comisión mixta.*

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio colectivo, a partir de su aprobación y al amparo de lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión mixta de naturaleza paritaria compuesta por nueve miembros, de los cuales dos serán nombrados por la Dirección de Liberty y los restantes siete miembros serán designados por cada una de las representaciones sociales firmantes, elegidos entre los participantes en la negociación del Convenio, de acuerdo a la representatividad porcentual que ostenten.

Serán funciones de la Comisión:

- a) La vigilancia y el control de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.
- b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.
- c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.
- d) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa contenida en el presente Convenio.
- e) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio.

Las reuniones serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes y tendrán lugar en un plazo no superior a cinco días hábiles desde la recepción de la solicitud de la convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores, constanding la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración, así como la identificación de los vocales que la promueven.

La Comisión mixta quedará válidamente constituida en las reuniones con la presencia de un representante de Liberty y con, al menos, un 51 % de la representación social.

La Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos y que puedan ayudar a la resolución de los aspectos controvertidos.

La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de no producirse acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna.

Las consultas recibidas por la Comisión mixta se responderán en un plazo que no excederá de quince días a contar desde la toma de decisión por parte de la comisión mixta en mesa, y en el caso de no llegar a acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos que resulten de aplicación, siempre que así se decida por mayoría de cada una de ambas representaciones.

En todo caso, en el supuesto del apartado e) del presente precepto, la Comisión deberá pronunciarse en el plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el apartado f) el plazo será de 15 días desde la presentación de la solicitud.

Para la tramitación de las solicitudes de mediación y arbitraje se seguirán los procedimientos y plazos regulados en el Acuerdo para la Solución de Conflictos (ASAC).

El domicilio de dicha Comisión será el domicilio de la sede social de la compañía.

Liberty sufragará los gastos derivados de las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Comisión mixta.

El tiempo de asistencia a reuniones ordinarias y extraordinarias no será computado como crédito horario sindical.

CAPÍTULO II

Sistema de organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 9. *Principios generales.*

1. La organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, compete a la Dirección de Liberty.

2. Liberty promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización se respeten los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación de la vida laboral y familiar y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

3. Las partes firmantes se comprometen a contribuir en la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, rentabilidad, calidad de servicio y condiciones de trabajo saludables para el conjunto de los empleados.

Artículo 10. *Clasificación de grupos profesionales.*

1. Las partes han procedido a desarrollar los criterios de clasificación profesional de los artículos 10 al 12 del Convenio del Sector Seguros que han dado lugar al Sistema de Clasificación de Grupos Profesionales de Liberty.

2. Se constituirá una «Comisión de clasificación y desarrollo profesional» de naturaleza paritaria que velará por la actualización permanente de todo el Sistema. La Comisión estará formada por seis miembros, uno por parte de la Dirección de Liberty y cinco por parte de la representación social, de acuerdo a la representatividad porcentual que ostenten.

3. El Sistema de Clasificación de Grupos Profesionales de Liberty se compone de:

- a) Criterios generales de clasificación de grupos profesionales.
- b) Relación de puestos tipo.
- c) Fichas técnicas de los puestos tipo.

a) Criterios generales.

Grupo 0. Pertenecen a este grupo profesional aquellos empleados que, dependiendo de la Dirección de Liberty, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, y se responsabilizan del establecimiento de políticas funcionales o principios de la organización y de dirigir en sus respectivos ámbitos de actuación para conseguir una correcta aplicación de esas políticas y directrices.

Grupo I. Los empleados pertenecientes a este Grupo Profesional cuentan para el ejercicio de sus cometidos con su propia autonomía y responsabilidad en el ámbito de trabajo que les haya sido asignado.

Su actividad se traduce en la dirección, organización y control de las funciones y procesos de trabajo a realizar y de los empleados que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y desarrollo profesional... También en la realización de funciones relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de naturaleza similar.

Formación. Se requieren conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a titulación universitaria de grado medio /o un nivel de experiencia suficientemente probado.

Funciones. A título orientativo y supeditado a las definiciones de los niveles que integran este grupo profesional, así como, a la ponderación de la aptitud profesional en el ámbito de Liberty, se incluyen a modo de ejemplo las siguientes actividades:

- Elaboración de notas técnicas.
- Cálculo de tarifas en nuevos proyectos.
- Trabajos técnicos de auditorías.
- Análisis e investigación de mercados.
- Asesoría legal.
- Análisis de sistemas.
- Estudios de organización y métodos.
- Asistencia y prevención sanitaria.
- Prevención, inspección y valoración de riesgos de especial complejidad.
- Evaluación y análisis de inversiones financieras.
- Selección, formación y desarrollo profesional de las personas.
- Asistencia técnica de instalaciones y comunicaciones.

Niveles retributivos. A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3.

Grupo I, Nivel 1. Los empleados incluidos en este nivel disponen de capacidad de dirección y se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio dotada de un elevado número de recursos. Cuentan con un alto grado de autonomía en el

desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o principios definidos y recibiendo supervisión sobre el grado de consecución de los objetivos planteados. La realización de su trabajo supone afrontar una elevada heterogeneidad de situaciones para las que es preciso encontrar soluciones innovadoras y requiere tanto la dirección de personas de elevada cualificación, como el trabajo en equipo con otras unidades. Por lo amplio de su gestión asumen una importante responsabilidad económica.

Grupo I, Nivel 2. Los empleados incluidos en este nivel disponen de capacidad de dirección y se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio de cierta complejidad y dotada de un número medio de recursos. Cuentan con una autonomía elevada en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o planes de acción definidos, y recibiendo supervisión respecto al grado de consecución de los objetivos y planes acordados. La realización de su trabajo supone afrontar diversas situaciones y requiere tanto la dirección de las personas de su unidad, como el trabajo en equipo con otras unidades. Asumen una responsabilidad económica considerable como consecuencia de su ámbito de gestión.

Grupo I, Nivel 3. Los empleados incluidos en este nivel disponen de capacidad de dirección, se responsabilizan de la gestión de una unidad de negocio dotada de un menor volumen de recursos o de organizar y controlar un proceso de trabajo de la máxima complejidad, o bien desarrollar una actividad funcional especializada, para lo cual cuentan con una amplia autonomía, recibiendo supervisión sobre los planes de acción o resultados obtenidos. La realización del trabajo supone afrontar, habitualmente, situaciones diversas que requieren el trabajo en equipo con otras unidades y, frecuentemente, la dirección de personas correspondientes a los Grupos II y III. El ámbito de gestión del puesto y la competencia técnica requerida determinan que puedan asumir una cierta responsabilidad económica.

Grupo II. Los empleados pertenecientes a este Grupo Profesional cuentan para el ejercicio de sus cometidos con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en Liberty.

Formación. Se requieren conocimientos y capacitación adecuados para la realización de sus funciones que podrá adquirir interna y externamente para la realización de funciones y actividades siendo recomendable un nivel de formación correspondiente Título de Bachiller, FP2 similar. (* equivalente al sistema educativo en vigor en cada momento.)

Funciones. A título orientativo y supeditado a las definiciones de los niveles que integran este grupo profesional, así como a la ponderación de la aptitud profesional en el ámbito de Liberty, se incluyen a modo de ejemplo las siguientes actividades:

- Asesoría técnica o jurídica de inicio o apoyo bajo supervisión del personal del grupo I.
- Valoración, peritación, tramitación y liquidación de siniestros.
- Estimación y tarificación de riesgos y elaboración de los proyectos que los mismos comportan.
- Prevención, inspección y valoración de riesgos.
- Programación, preparación, verificación y operación en sistemas informáticos.
- Inspección, organización y producción comercial.
- Realización de tareas contables como elaboración y seguimiento de cuentas.
- Gestión de colocación y administración de contratos de coaseguro y reaseguro.
- Supervisión y/o coordinación de equipos.
- Coordinación y responsabilidad sobre tareas de servicios de carácter general que forman parte de las que se enumeran en los ejemplos del Grupo Profesional III como: manejo de máquinas de servicios generales, vigilancia, portería y recepción, recepción, distribución y salida de correo y material de oficina, limpieza, recados o encargos sencillos, trámites administrativos externos, etc.

Trabajos técnico-administrativos de personal, de organización y métodos y, en general, de cuantas funciones se configuran como procesos de trabajo en Liberty.

Niveles retributivos. A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 4, 5 y 6.

Grupo II, Nivel 4. Los empleados incluidos en este nivel se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de cierta autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas así como la interacción con otras unidades. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener importantes consecuencias económicas. El cometido de sus funciones podrá requerir la supervisión de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.

Grupo II, Nivel 5. Los empleados incluidos en este nivel se responsabilizan del pleno desarrollo de un proceso de trabajo medianamente complejo o de una amplia variedad de actividades pertenecientes a diferentes procesos, aplicando los procedimientos y normas establecidas y recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados. En la realización del trabajo existen precedentes identificados que facilitan la determinación de las soluciones. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener considerables consecuencias económicas. Pueden llevar a cabo funciones de coordinación dentro del ámbito personal más próximo.

Grupo II, Nivel 6. Los empleados incluidos en este nivel se responsabilizan de ejecutar un proceso de trabajo de alguna complejidad o de la realización de tareas diversas pertenecientes a diferentes procesos de cierta complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones y bajo la supervisión próxima de un superior. La solución a los problemas está, generalmente, prevista a partir de modelos y precedentes identificados. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas de cierta importancia.

Grupo III. Los empleados pertenecientes a este grupo profesional desempeñan funciones o actividades de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en Liberty, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

Formación. Conocimientos y capacitación para el desempeño de las funciones asignadas complementados con una cierta especialización y desarrollo de distintos tipos de, habilidades técnicas, profesionales y personales.

Funciones. A título orientativo y supeditado a las definiciones de los niveles que integran este grupo profesional, así como, a la ponderación de la aptitud profesional en el ámbito de Liberty, se incluyen a modo de ejemplo las siguientes actividades:

- Tareas administrativas de apoyo.
- Tareas de apoyo en la atención al cliente.
- Servicios de teleoperación de procesos básicos.
- Realización de tareas contables sencillas y comprobación de saldos.
- Cumplimentación estandarizada de solicitudes de seguros y entrada de datos por ordenador.
- Emisión de pólizas en procesos automatizados.
- Apertura de siniestros en procesos automatizados.
- Conducción de vehículos.
- Manejo de máquinas como las de impresión, copia, cortadoras o separadoras de papel o elementos de comunicación (telefonía, megafonía y fax, etc.)
- Vigilancia, portería y recepción.
- Servicios de almacenaje, archivo, empaquetado y transporte de objetos.
- Mantenimiento de maquinaria e instalaciones.

Recepción, distribución y salida de correo y de material de oficina.
Transcripción de datos y textos.
Introducción de datos en sistemas mecanizados.
Realización de cobros fuera de la oficina.

Niveles retributivos. A efectos de retribución, se encuentran en el Nivel 7.

Grupo III, Nivel 7. Los empleados incluidos en este nivel se responsabilizan, bajo estrecha supervisión, de una diversidad de tareas cuyos cometidos se encuentran altamente detallados y estandarizados y en los que las alternativas que se presentan están previstas y son de fácil aplicación. Pueden disponer de soportes tecnológicos cuya utilización no comporta una excesiva complejidad, aunque sí ciertos conocimientos para su correcta utilización. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas de escasa importancia. También estarán incluidos aquellos empleados cuyas tareas sean las de prestar servicios generales de soporte con empleo de algún tipo de maquinaria, vehículos o instalaciones que requieran una adecuada destreza técnica.

CAPÍTULO III

Promociones

Artículo 11. *Principios generales.*

Con el fin de promover el desarrollo profesional de todos los empleados, se establece un sistema de ascensos promociones en el marco de lo regulado en el Convenio del Sector Seguros.

Artículo 12. *Procedimiento para cambios de Grupos Profesionales y promociones.*

Sin perjuicio de la movilidad funcional y polivalencia dentro del mismo grupo profesional del Convenio del Sector Seguros, el presente procedimiento tiene como objetivo regular un sistema de cambios de grupos profesionales y promociones para los empleados de Liberty que pertenezcan a los Grupos profesionales III y II con arreglo a las actividades pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y las normas establecidas en el sistema de clasificación profesional al cual aquéllas deben ser definidas.

1. Criterios básicos para la realización promociones entre grupos y niveles profesionales.

Cambio de grupo profesional: De III-7 a nivel II-6.

Cada dos años, Liberty promocionará, como mínimo, a un 5 % de los empleados existentes en el nivel III-7 a este nivel (II-6), a través de tres alternativas o planes:

Este cambio de grupo profesional no tiene por qué implicar cambio o traslado a un puesto distinto.

a) Por libre designación:

Según se prevé en el Convenio del Sector Seguros, Liberty promocionará directamente por este método a aquellos empleados que, por su desempeño o por las requisitos y condiciones de su puesto de trabajo, considere pueden realizar funciones de mayor cometido promoviendo su cambio al grupo profesional II nivel 6, comunicando estos movimientos a la representación legal de los trabajadores.

Habrà de considerarse a tales efectos la formación, desempeño y resultados así como experiencia del empleado y tiempo en la compañía, así como las facultades organizativas de Liberty:

Formación: Realizar y superar los conocimientos del curso «Programa Básico de Seguros Liberty».

Antigüedad: Tres años de experiencia en el puesto.

Valoración Desempeño: Haber obtenido en el sistema de valoración de desempeño, (teniendo en cuenta el promedio de resultado de los últimos 3 años) situación en el nivel bueno y/o de acuerdo a lo esperado (media 8).. Es requisito imprescindible que cada año se haya obtenido el mínimo de consecución exigido y se revisará si el resultado es sostenido en el tiempo.

b) Por trayectoria.

Por aplicación de los criterios de promoción en los puestos que incluyen recorrido. Estos puestos son:

Asesores, tramitadores, operadores y suscriptores.

Todos los empleados que se incorporen a Liberty en las mencionadas posiciones lo harán en calidad de Asistente Administrativo en el grupo III- 7, promocionándose automáticamente a los seis meses de permanencia en el puesto y cambiando al puesto de asesor con el grupo II-6.

En el caso de que el empleado hubiera sido contratado a través de una empresa de trabajo temporal, ese período también computará a efectos de cambio de grupo profesional.

c) Convocatoria promoción de nivel:

Excepcionalmente, cuando Liberty no haya promocionado en el período de dos años a un mínimo del 5 % de los empleados existentes en el nivel III-7, realizará una convocatoria abierta específica para promover un número de plazas y facilitar la participación de todos los empleados.

Sin perjuicio del cumplimiento del porcentaje anterior, de manera bianual, Liberty convocará, a través de convocatoria abierta de promoción, un mínimo del 1 % adicional de plazas para facilitar la participación de todos los empleados de este nivel.

Las promociones por recorrido automático (trayectoria) establecidos en el apartado b), no contabilizarán en el porcentaje mínimo obligatorio bianual.

Los requisitos mínimos para poder participar en la convocatoria serán:

Antigüedad: Tener un mínimo de dos años de antigüedad en Liberty

Nivel de estudios: Poseer el título de Enseñanza Primaria Obligatoria o ESO (equivalentes según plan actual) y/o FP 1.º grado.

Superar un «Programa superior de Seguros Liberty», cuyo contenido se determinará en cada convocatoria.

Liberty, publicará y/o lanzará la convocatoria de promoción a través del departamento de Formación y Desarrollo, que proporcionará a todos los empleados que quieran acceder y participar en la convocatoria de promoción, los materiales y contenidos necesarios para preparar y superar la prueba de valoración.

Será responsabilidad del área de formación y desarrollo publicar y comunicar en el momento de la convocatoria el peso que tendrá cada requisito para el proceso de cambio y promoción (Valoración desempeño, Antigüedad y nota de la prueba técnica) y seleccionar los candidatos a promocionar finalmente.

También publicará la prueba específica adicional en caso que varios empleados obtengan la misma valoración.

Los contenidos del examen, así como la metodología de realización del mismo, se elaborarán a través de una comisión de promociones, constituida por los siguientes miembros:

- i. Presidente (nombrado por Liberty).
- ii. Secretario (nombrado por los representantes legales de los trabajadores).
- iii. Cuatro vocales (designados uno por Liberty y los otros tres por los representantes legales de los trabajadores).

Cambio de nivel profesional en el grupo II: De II-6 al nivel II-5:

Cada dos años, Liberty promocionará, como mínimo, a un 5% de los empleados existentes en el nivel II-6 a través de dos alternativas o planes:

Este cambio de nivel profesional no tiene por qué implicar cambio o traslado a un puesto distinto.

a) Por libre designación:

Según se prevé en el Convenio del Sector Seguros, Liberty promocionará directamente por este método a aquellos empleados que, por su desempeño o por las requisitos y condiciones de su puesto de trabajo, considere pueden realizar funciones de mayor cometido promoviendo su cambio al grupo profesional II nivel 5, comunicando estos movimientos a la representación legal de los trabajadores.

Habrà de considerarse a tales efectos la formación, desempeño y resultados así como experiencia del empleado y tiempo en la Compañía, así como las facultades organizativas de Liberty:

Formación: Realizar y superar los conocimientos del curso «Programa Básico de Seguros Liberty».

Antigüedad: Tres años de experiencia en el puesto.

Valoración Desempeño: Haber obtenido en el sistema de valoración de desempeño, (teniendo en cuenta el promedio de resultado de los últimos 3 años) situación en el nivel bueno y/o de acuerdo a lo esperado (media 8). Es requisito imprescindible que cada año se haya obtenido el mínimo de consecución exigido y se revisará si el resultado es sostenido en el tiempo.

b) Convocatoria promoción de nivel:

Excepcionalmente, cuando Liberty no haya promocionado en el período de dos años a un mínimo del 5 % de los empleados existentes en el nivel II-6, realizará una convocatoria abierta específica para promover un número de plazas y facilitar la participación de todos los empleados.

Sin perjuicio del cumplimiento del porcentaje anterior, de manera bianual, Liberty convocará, a través de convocatoria abierta de promoción, un mínimo del 1 % de plazas para facilitar la participación de todos los empleados de este nivel.

Los requisitos mínimos para poder participar en la convocatoria serán:

Antigüedad: Tener un mínimo de dos años de antigüedad en Liberty

Nivel de estudios: Poseer el título de Enseñanza Primaria Obligatoria o ESO (equivalentes según plan actual) y/o FP 1.º grado.

Superar un Programa superior de Seguros Liberty», cuyo contenido se determinará en cada convocatoria.

Liberty, publicará y/o lanzará la convocatoria de promoción a través del departamento de Formación y Desarrollo, que proporcionará a todos los empleados que quieran acceder y participar en la convocatoria de promoción, los materiales y contenidos necesarios para preparar y superar la prueba de valoración

Será responsabilidad del área de formación y desarrollo publicar y comunicar en el momento de la convocatoria el peso que tendrá cada requisito para el proceso de cambio y promoción (valoración desempeño, antigüedad y nota de la prueba técnica) y seleccionar los candidatos a promocionar finalmente.

También publicará la prueba específica adicional en caso que varios empleados obtengan la misma valoración.

Los contenidos del examen, así como la metodología de realización del mismo, se elaborarán a través de una comisión de promociones, constituida por los siguientes miembros:

- i. Presidente (nombrado por Liberty).
- ii. Secretario (nombrado por los representantes legales de los trabajadores).
- iii. Cuatro vocales (designados uno por Liberty y los otros tres por los representantes legales de los trabajadores).

Cambio de nivel profesional: De II-5 al nivel II-4:

- a) Por libre designación:

Liberty podrá promocionar directamente por este método a aquellos empleados que, por su desempeño o por las condiciones de su puesto de trabajo, considere deben pertenecer al nivel profesional II-4.

- b) Convocatoria anual de promoción de nivel:

Cuatrienalmente, junto con la convocatoria de II-6 y II-5, se celebrará convocatoria para II-4. En esta ocasión, los porcentajes de promoción mínimos establecidos para los niveles II-5 y II-6 serán de un 5 %. Con independencia del reparto, el porcentaje del cambio de nivel profesional de II-5 a II-4 no excederá del 1 %.

Sin perjuicio del cumplimiento del porcentaje anterior, de manera cuatrienal Liberty convocará, a través de convocatoria abierta de promoción, un mínimo del 1% de plazas para facilitar la participación de todos los empleados de este nivel.

Liberty convocará concurso-oposición al que podrán acceder todos los empleados de nivel II-5 que cumplan los siguientes requisitos:

Antigüedad en Liberty: Tener diez años mínimo de antigüedad en Liberty, cinco de los cuales deberán ser en el puesto de trabajo correspondiente a II-5.

Nivel de estudios: Poseer el título de Bachiller y/o FP 2.º grado.

Valoración Desempeño: Haber obtenido en el sistema de valoración de desempeño, (teniendo en cuenta el promedio de resultado de los últimos 3 años) situación en el nivel bueno y/o de acuerdo a lo esperado (media 8). Es requisito imprescindible que cada año se haya obtenido el mínimo de consecución exigido y se revisará si el resultado es sostenido en el tiempo.

Trimestralmente el área de Recursos Humanos facilitará a la representación legal de los trabajadores el listado con los empleados que hayan sido promocionados en los distintos periodos establecidos y el acumulado, señalando el nivel inicial y el nivel actual.

CAPÍTULO IV

Política de empleo y formación profesional

Artículo 13. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Con objeto de facilitar el desarrollo profesional de los empleados, cuando se produzca una vacante por rotación, movimiento o un puesto de nueva creación, se dará visión a los empleados para que puedan participar en el proceso de selección del puesto vacante, indicando las características, funciones a realizar, requerimientos o requisitos exceptuándose aquellos puestos que, por sus características, Liberty considere que la selección tiene que realizarse a través de otro procedimiento

Los empleados que pasen a desarrollar funciones de carácter temporal de nivel superior, adquirirán la categoría funcional a los nueve meses de desempeño del puesto, sin perjuicio del complemento salarial que correspondiera percibir.

2. La contratación de personal a través de contratos eventuales o Empresas de Trabajo Temporal, se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 14. *Formación profesional.*

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en Liberty, las partes firmantes consideran que, dentro de la política fijada por el Convenio del Sector Seguros, la misma debe orientarse a:

- a) Promover el desarrollo profesional y personal de los empleados.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de Liberty.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad aseguradora.

2. La política formativa en Liberty, de acuerdo con los principios establecidos en el Convenio del Sector Seguros, se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los empleados en el seno de Liberty y facilitando su aprendizaje continuo y mantenimiento de competencias.

Dirigida a todos los grupos y niveles profesionales.

- b) Impulso de la formación profesional como responsabilidad compartida entre Liberty y los agentes sociales, en la identificación de necesidades de las personas-empleados y de la organización.
- c) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como un compromiso que hay que cumplir por la organización y empleados.
- d) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades formativas de los empleados.
- e) Valoración como factor estratégico para la competitividad de Liberty y como un factor importante para contribuir al crecimiento del negocio.
- f) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de Liberty que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- g) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las competencias profesionales (técnicas, profesionales y personales).
- h) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la empleabilidad y desarrollo profesional de los empleados.

3. Se establecerán de forma permanente acciones de formación profesional para el conjunto de los empleados, según lo establecido en el Convenio del Sector Seguros.

4. Liberty establecerá un Plan Anual de Formación en el que especificará las acciones formativas que lo compongan, objetivos y contenido de las mismas y calendario de ejecución, informando de todo ello a los representantes sociales, incorporando y adaptando a lo largo del año posibles necesidades y/o cambios necesarios, y compartido con las partes implicadas.

5. Las Secciones Sindicales y la Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional a la que se refiere el artículo 10 del presente Convenio colectivo podrán emitir un informe, con carácter previo y no preceptivo, a la puesta en práctica del Plan Anual de Formación, en el que podrán sugerir y proponer acciones formativas concretas.

6. Liberty promoverá planes de ayudas a la formación externa, orientados a la mejora de las competencias profesionales de los empleados.

CAPÍTULO V

Movilidad Geográfica

Artículo 15. *Condiciones generales.*

1. Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros en esta materia en el Capítulo VI «Movilidad geográfica», salvo aquellos aspectos regulados por el Convenio de Liberty.

2. En los casos de traslado y/o desplazamiento, realizados por el empleado a petición de Liberty, serán de aplicación las condiciones pactadas en los artículos 16, 17 y 18 del presente Convenio.

3. En los casos de traslado, el cónyuge del empleado, que también trabajara en cualquiera de las sedes incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá preferencia para el traslado. En ningún caso se generará derecho a compensación.

4. Las partes acuerdan que en los supuestos en los que un trabajador, de forma unilateral por cuestiones familiares o personales deba trasladarse a alguna de las ciudades en las que la Compañía tiene centro de trabajo, tendrá prioridad en la cobertura de un puesto de igual o similar grupo profesional, siempre y cuando las necesidades organizativas del centro de trabajo de destino lo permitan.

Artículo 16. *Traslados.*

Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

1. Serán de aplicación las condiciones establecidas en el artículo 27.2 del Convenio del Sector Seguros en esta materia.

2. Cuando el traslado comporte cambio de residencia, serán a cargo de Liberty los gastos de locomoción y traslado de mobiliario y enseres, debidamente justificados. Los gastos de locomoción abarcarán los ocasionados tanto por el empleado afectado como por los familiares que con él convivan con ocasión de su cambio de residencia.

3. Indemnización como compensación de gastos, por un importe equivalente a cuatro mensualidades ordinarias completas. Dichas mensualidades se obtendrán de dividir el salario bruto anual entre 16.

4. El empleado tendrá derecho a un permiso retribuido de diez días laborables, para la búsqueda de vivienda y centros escolares.

5. Liberty se compromete a sufragar los gastos de viaje y estancia en que incurran tanto el empleado como los familiares que con él convivan, al lugar de traslado, para la búsqueda de vivienda, colegios y otros, hasta un límite de 1.200 euros. El empleado deberá presentar justificantes de los gastos.

La reserva de los viajes será realizada por Liberty, resultando ésta una condición necesaria para que sufrague los gastos anteriores.

6. Quienes sean víctimas de violencia de género, justificado mediante sentencia firme que así lo declare o en su defecto mediante informe médico forense circunscrito a una denuncia fehaciente por violencia de género, tendrá preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 12 meses.

Artículo 17. *Desplazamientos.*

Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados

legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El empleado desplazado temporalmente por necesidades de servicio, ya sea de común acuerdo entre las partes o por motivos profesionales, mientras dure el mismo, dispondrá de cinco días laborables de libre disposición fijados de común acuerdo con Liberty, por cada tres meses de desplazamiento.

2. Serán a cargo de Liberty el coste de los viajes a su lugar de residencia, con una periodicidad de un viaje por cada tres meses de desplazamiento.

3. Liberty sufragará los gastos de manutención y alojamiento del empleado mientras dure el desplazamiento, según las dietas correspondientes.

Artículo 18. Ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslados.

Se establece una ayuda económica para vivienda, durante tres años, para los empleados que hayan sido trasladados por un importe total de 450 euros brutos mensuales, con independencia de la ciudad de traslado y sin hacer distinción por el número de habitantes de dicha ciudad.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 19. Salario base y complementos.

La estructura salarial de Liberty estará formada por los conceptos regulados en el Convenio del Sector Seguros, más los establecidos en el presente Convenio.

1. El salario se ingresará en la entidad bancaria, mediante una orden de pago realizada los días 24 de cada mes. Cuando dicho día sea festivo se trasladará al inmediatamente anterior o posterior, según corresponda.

2. Se establecen para todos los empleados 12 pagas mensuales y 4 pagas extraordinarias, a percibir en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

3. Por pacto extraestatutario, adicionalmente a la fórmula anterior, se podrá acordar otra distribución de las pagas extras, incluso el prorrateo de las mismas.

Artículo 20. Retribución variable.

1. Liberty mantendrá un sistema anual de retribución variable para todos los empleados que no tengan un sistema de bono pactado individualmente o sistema de incentivos.

2. La retribución variable estará sujeta a la consecución por Liberty y el empleado de unos objetivos mesurables.

3. Liberty determinará anualmente las métricas y porcentajes de aplicación de la retribución variable en función de los criterios que en su caso se establezcan y se abonará durante el primer cuatrimestre del año siguiente al de su devengo.

Artículo 21. Premio de permanencia.

Se abonará una mensualidad a los empleados que cumplan 25 años de permanencia en Liberty y dos mensualidades a los que cumplan 35 años. Dichas mensualidades serán resultantes de dividir su salario bruto fijo anual entre doce, sin inclusión de las retribuciones variables que pudiera percibir el empleado en cuestión.

Artículo 22. Pagas de complemento de compensación por primas.

1. Se establecen cuatro pagas por primas integradas por:

- Compensación General por primas: dos mensualidades.
- Excesos de Compensación por primas: dos mensualidades.

2. Los empleados de Liberty que, a la fecha de firma del presente Convenio, tengan un número de pagas de participación en primas superiores, conservarán el exceso como Complemento Adicional por primas.

3. Los empleados de nuevo ingreso en Liberty generarán, inicialmente, sólo las dos pagas generales de compensación por primas que se regulan en el apartado 1 del presente artículo.

Una vez transcurrido un periodo de carencia de 3 años a partir de su ingreso en la Compañía, los nuevos empleados tendrán derecho a percibir, también, el resto de los conceptos regulados en el presente artículo de la siguiente manera: el tercer año percibirán el 50 % del importe que reste y el cuarto año pasarán a percibir el 100 %.

4. La naturaleza de este complemento es de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 del Convenio del Sector Seguros.

Artículo 23. *Condiciones económicas para los años de vigencia del Convenio y revisión salarial.*

En el presente artículo se regulan las condiciones económicas para los ejercicios 2014 y 2015, según lo establecido en los artículos 38 y 39 del Convenio Sectorial. Para el resto de los años de vigencia del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el referido Convenio Sectorial.

a) Condiciones económicas para el año 2014.

1. Para el año 2014 se acuerda un incremento salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de producto interior bruto (PIB) referido a dicho año, conforme a los siguientes criterios y escala:

- Se acuerda aplicar un incremento salarial inicial del 0,6 % con efecto de 1 de enero.
- Si el incremento del PIB 2014 resulta igual o superior al 1 % e inferior al 2 %, el aumento salarial será del 1 %.
- Si el incremento del citado PIB es igual o superior al 2 %, el aumento salarial será del 1,5 %.

2. Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En el supuesto de que la variación del PIB sea igual o superior al 1 %, una vez conocido el correspondiente al año 2014, procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el período de los dos meses siguientes a la constatación de dicho dato por la Comisión mixta de Interpretación del Convenio que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

3. Como cláusula de salvaguarda para el supuesto de una evolución negativa de la economía en términos de PIB, se acuerda que en el supuesto de que se constatará una variación negativa del PIB igual o superior al -1 %, el incremento salarial inicialmente aplicado del 0,6 % se deducirá del incremento que está previsto aplicar inicialmente para el año 2015.

4. Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial, regulados en este artículo, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia y ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.

b) Condiciones económicas para el año 2015.

1. Para el año 2015 se acuerda un incremento salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB) referido a dicho año, conforme a los siguientes criterios y escala:

- Se acuerda aplicar un incremento salarial inicial del 1 % con efecto de 1 de enero.
- Si el incremento del PIB 2015 es igual o superior al 2 %, el aumento salarial será del 1,5 %.

2. Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En el supuesto de que la variación del PIB sea igual o superior al 2 %, una vez conocido el correspondiente al año 2015, procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el período de los dos meses siguientes a la constatación de dicho dato por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

3. Como cláusula de salvaguarda para el supuesto de una evolución negativa de la economía en términos de PIB, se acuerda que en el supuesto de que se constatará una variación negativa del PIB igual o superior al -1%, el incremento salarial inicialmente aplicado del 1% se deducirá del incremento salarial que se acuerde aplicar para el año 2016.

4. Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial, regulados en este artículo, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia y ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.

Artículo 24. *Compensación por comidas por jornada partida.*

1. Los empleados que realicen jornada partida hasta las 16 horas, como mínimo, percibirán una compensación en concepto de ayuda comida, en la cuantía establecida por el Convenio del Sector Seguros por cada día que la realicen.

2. Excepcionalmente, aquellos empleados procedentes de la extinta Liberty Insurance Group, que a la fecha de firma de este Convenio percibieran una cantidad superior, la mantendrán en las mismas condiciones, no siendo compensable y absorbible, excepto con el concepto del artículo 41 del Convenio del Sector Seguros relativo a compensación por comida por jornada partida.

3. El abono de esta compensación se realizará a través de vales-comida o documentos similares, tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago o, a elección de los empleados, mediante pago en nómina.

4. En jornada continua se tendrá derecho a la compensación de ayuda comida los días que el empleado, a petición de Liberty, tenga que prolongar su jornada al menos dos horas.

5. Los empleados que realicen jornada partida y se encuentren en situaciones de incapacidad temporal superior a un mes, devolverán la ayuda comida correspondiente desde el primer día de dicha incapacidad.

6. Los empleados podrán optar por elegir el sistema de compensación por comidas al comienzo del año.

7. Se acuerda la incompatibilidad entre la percepción de ayuda de comida y el régimen de dietas.

Artículo 25. *Anticipos.*

Los empleados tendrán derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio, divorcio, nacimiento, adopción o viudedad

de los empleados, o enfermedad y accidente grave del empleado o familiares de primer grado en la cuantía de hasta 4 mensualidades. En caso de gastos de matrícula y libros de los empleados o de sus hijos, en la cuantía de hasta 2 mensualidades.

Artículo 26. *Cláusula de Inaplicación de las condiciones de trabajo.*

Recogiendo lo establecido en el Convenio Sectorial, la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación unitaria o sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión mixta de Interpretación del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. La Comisión Mixta se pronunciará por resolución motivada, en la que al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Cuando la intervención de la Comisión mixta hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 27. *Jornada laboral.*

1. La jornada anual oficial de Liberty será de 1.670 horas anuales para todos los empleados, exceptuando aquellos empleados procedentes del Canal Directo Regal, incorporados a Liberty a fecha de 19 de marzo de 2007, que mantendrán la jornada que resulte de aplicar 7 horas diarias, de lunes a viernes.

2. Desde el día 19 de marzo de 2007, a todos los nuevos empleados que se incorporen se les aplicará la jornada anual de 1.670 horas.

3. En los colectivos que, por aplicación del horario, resulte una jornada superior a la jornada anual oficial, se realizarán las adaptaciones precisas para ajustarlo, de acuerdo a los siguientes parámetros:

a) Al exceso de horas anuales, en porcentajes de días completos, se aplicarán mediante días «de libre disposición».

b) El resto de fracciones de horas se aplicarán reduciendo en una hora el horario de los días anteriores a festivos, adecuándose el horario al realizado en jornada intensiva (8 a 15 horas).

Estas medidas de ajuste horario por exceso de horas en calendario laboral no son aplicables al personal con reducción de jornada ya que éstos, al no alcanzar la jornada anual máxima establecida, no generan exceso.

4. Serán considerados días festivos, exclusivamente, los publicados oficialmente por las correspondientes Administraciones Públicas.

5. Se establece una bolsa de horas que comprenderá la diferencia entre las horas reales de aplicación de los distintos horarios y la jornada anual de 1.670 horas, con la única excepción de los empleados incorporados al Canal Directo Regal hasta el día 19 de marzo de 2007, que tendrán una bolsa de horas fija de 14 horas anuales a sumar a la jornada anual que se determine por calendario laboral.

Los empleados en jornada reducida sujetos a jornada anual marco de 1670 horas al no generar débito horario, no tendrán bolsa de horas.

Los empleados en jornada reducida procedentes del colectivo Canal Directo Regal hasta el día 19 de marzo de 2007, ya tendrán incluida la bolsa fija de 14 horas para el cálculo de su reducción de jornada sin generar débito horario.

Liberty determinará los momentos de realización de las horas de esta bolsa, que podrán ser en sábados, festivos no nacionales y puntas de negocio, preavisando al empleado con diez días naturales. A tal efecto, se procurará organizar con suficiente antelación la planificación de la realización de la bolsa de horas a fin de atender la conciliación de la vida familiar del empleado.

Para el supuesto de que la realización de las horas de esta bolsa tenga lugar en sábados, se respetará, en todo caso, el descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que prevé el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La previsión de realizar horas de esta bolsa en festivos no nacionales obedece a causas organizativas de Liberty, en tanto en cuanto, existe demanda de trabajo que hace necesario que desde el centro de trabajo en que se disfrute del festivo no nacional se sigan prestando servicios para el resto de centros de trabajo que no disfruten del festivo.

En ningún caso los permisos retribuidos podrán computar como realización de bolsa de horas.

6. Anualmente se fijarán los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo, de común acuerdo entre Liberty y los representantes de los trabajadores.

7. Se considerará período estival, a todos los efectos, el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

8. Se acuerda jornada intensiva para los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 28. *Horarios.*

Los horarios establecidos son los siguientes:

1. Horario Corporativo:

De lunes a jueves: entrada de 8,00 a 9,00 horas y salida de 17,00 a 18,00 horas, con una hora para comer.

La flexibilidad horaria en la entrada y en la salida será de una hora. Los empleados podrán utilizar 30 minutos de dicha flexibilidad horaria para adicionarlos a la hora de comida. Es decir, la hora de comida establecida en el Convenio Sectorial no podrá reducirse, sino tan sólo ampliarse en 30 minutos haciendo uso de la flexibilidad horaria referida.

Viernes de todo el año: de 8,00 a 15,00 horas, con 30 minutos de flexibilidad.

Período estival: de 8,00 a 15,00 horas, con 30 minutos de flexibilidad.

2. Horarios especiales:

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 48 del Convenio del Sector Seguros, son los siguientes:

Horarios de 7 horas

8:00	15:00	Jornada continua.
9:00	17:00	Con una hora de comida.
10:00	18:00	Con una hora de comida.
12:00	20:00	Con una hora de comida.
14:00	21:00	Jornada continua.
15:00	22:00	Jornada continua.

Horarios de 7 horas y media

8:00	15:30	Jornada continua.
8:30	17:00	Con una hora de comida.
9:00	17:30	Con una hora de comida.
9:30	18:00	Con una hora de comida.
10:00	18:30	Con una hora de comida.
10:00	19:00	Con una hora 30 minutos de comida.
11:30	20:00	Con una hora de comida.
13:30	21:00	Jornada continua.
14:30	22:00	Jornada continua.

Otros horarios

- 9:00 a 18:00 de lunes a viernes.
- 9:00 a 18:00 de lunes a jueves.
- 8:00 a 18:00 de lunes a jueves.
(Del 01/01 al 31/05 y del 01/10 al 31/12).
- 8:00 a 15:00 de lunes a viernes.
Del 01/03 al 31/10 y sábados del 01/01 al 28/02 y del 01/11 al 31/12.
- 8:00 a 15:00 y de 15:00 a 22:00 turnos rotativos mensuales y sábados alternos (1 de cada 3).
- Turnos rotativos semanales de 8:00 a 15:00 la primera semana y de 10:00 a 13:00 y de 15:00 a 20:00 segunda semana.
- Cualquier horario reducido de los anteriores.
- 9:00 a 14:00 sábados alternos, quincenalmente.
8:00 a 15:00 el mes de agosto.
- 8:00 a 17:30 todos los viernes y período estival.
8:00 a 15:00 todos los viernes.
8:00 a 14:00 del 01/06 al 30/09.

El momento del disfrute de la hora de comida deberá acomodarse a las necesidades organizativas de Liberty.

3. Todos los horarios actuales de Liberty realizarán jornada intensiva en el mes de agosto, exceptuándose el área de Negocio Paneuropeo y todos aquellos horarios futuros que, por necesidades de servicio, requiriesen trabajo en jornada partida.

4. En los horarios especiales se podrán establecer turnos rotativos para trabajar los sábados. La adscripción a los turnos será voluntaria por parte del empleado.

5. Los horarios especiales podrán aplicar una flexibilidad horaria de hasta 30 minutos en la entrada, siempre y cuando el nivel de servicio no se vea afectado. El servicio debe estar siempre cubierto en todas sus franjas.

6. Excepcionalmente, Liberty podrá crear nuevos horarios especiales por necesidades de negocio, dentro de los límites que se pacten con la representación legal de los trabajadores y con las compensaciones que en dicho pacto se establezcan.

7. Siempre que organizativamente exista la posibilidad, los empleados pertenecientes a los colectivos que tienen horarios especiales, podrán establecer un turno en virtud del cual un porcentaje de dichos empleados librarán los viernes por la tarde,

realizando ese día el horario de 8 a 15,30 horas o de 8 a 15 horas, según la distribución de jornada establecida, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- Que la carga de trabajo existente lo permita.
- Que el servicio esté cubierto.

A tal efecto, cada área establecerá listados de turnos rotativos que identificarán los empleados y las fechas de disfrute de la libranza de los viernes por la tarde.

En ningún caso, la realización de la jornada intensiva los viernes comportará compensación por comida, ni supondrá un detrimento de la jornada anual.

Para el supuesto de que la aplicación del sistema de turnos para la libranza de las tardes de los viernes anteriormente previsto no resultase operativamente eficaz, Liberty podrá modificarlo o suprimirlo, comunicando dicha decisión a la representación legal de los trabajadores con quince días de antelación a la ejecutividad de la misma.

8. De forma excepcional, se mantendrá el horario de 8 a 15 horas al colectivo de empleados de áreas corporativas que procedan de fusiones anteriores al año 1998 y que vinieran disfrutando de ese horario ininterrumpidamente antes de dicho año.

9. Los períodos de descanso tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y comprenderán todas las pausas realizadas por los empleados durante su jornada de trabajo.

10. En los horarios con jornada partida, se establece un período de descanso de 15 minutos diarios. En horarios con jornada continuada, el descanso será de 20 minutos diarios. En ambos casos, el disfrute estará subordinado a las necesidades organizativas del departamento. El tiempo de descanso señalado se disfrutará al margen de si el empleado realiza jornada completa o reducida.

Artículo 29. *Cambios de horario y compensaciones.*

1. El cambio de un horario a otro en Liberty será voluntario para el trabajador.
2. Los cambios de horario que impliquen cambios de colectivo se adaptarán a las particularidades de cada uno de los horarios de los colectivos de destino. Los empleados que actualmente ya hubieran sido asignados en un colectivo con horario diferente al suyo, necesariamente, asumirán las condiciones de tiempo de trabajo del colectivo en el que actualmente prestan sus servicios.
3. Los empleados que, a solicitud de Liberty, cambien su horario de turnos a jornada partida y de jornada continua a partida, percibirán una compensación económica de 2.698 euros anuales, siendo éste un concepto no absorbible y no compensable con cualquier futuro incremento retributivo.
4. Cuando el cambio sea de un horario con terminación a las 18 horas, a otro horario que finalice después éstas, se percibirán 1.932 euros brutos, en un solo pago. Si el empleado se retracta, según el Convenio del Sector Seguros, devolverá la cantidad percibida.
5. Si el cambio de horario es de jornada continua a jornada a turnos, o de jornada partida a turnos, se compensará con el plus de turnicidad, según establezca el Convenio del Sector Seguros.
6. Cuando el cambio de horario implique la pérdida de la jornada intensiva de los viernes y del período estival, se percibirán 1.591 euros, en un solo pago.
7. La compensación del punto 6 no corresponderá a quienes anteriormente al cambio de horario, hubiesen pertenecido a un horario sin jornada intensiva de viernes y período estival.
8. Si un empleado tuviese más de dos cambios de horario, a iniciativa de Liberty y durante un único año, recibirá una compensación única del 25% de su salario bruto anual.
9. El personal que proceda del colectivo Canal Directo Regal, incorporados a Liberty hasta el día 19 de marzo de 2007, cuando a requerimiento de Liberty incrementen su jornada a 1670 horas anuales, serán compensados con 2.294 euros anuales, siendo éste un concepto no absorbible y no compensable con cualquier futuro incremento retributivo.

10. Aquellos empleados que, por su colectivo de origen, no tuviesen ya asignada una jornada de 1.585 horas anuales, en los cambios de horario entre las distintas jornadas, ya sea de 1.670 a 1.585 horas y posteriormente de 1.585 a 1.670 horas, no habrá compensación por esta causa ni se adquirirá a título individual la jornada más reducida, con las siguientes matizaciones:

a) Esta no compensación por cambio de jornada no es aplicable al personal que, por ser de origen Canal Directo Regal hasta el día 19 de marzo de 2007, provienen de una jornada de 1.585 horas, o la resultante de la aplicación del artículo 27.1, y si pasan a una jornada de 1.670 horas anuales, percibirán la compensación estipulada en el apartado 9 de este artículo.

b) Aunque no se perciba compensación por el cambio de jornada, percibirán las compensaciones que corresponden por cambio de jornada continua a partida, según el apartado 3 de este artículo, o cambio de jornada con horario de terminación a las 18 horas a otro horario que finalice después éstas, percibirán las compensaciones estipuladas en el apartado 4, de este artículo.

11. Los empleados con horarios partidos hasta las 20 horas, tendrán preferencia para el cambio de horario cuando se produzcan vacantes, siempre que las necesidades de Liberty lo permitan y con aplicación de criterios de desempeño y antigüedad.

12. En los casos en que en los cambios de horario, anteriormente mencionados u otros en que se pudieran producir, el cambio sea a iniciativa del empleado no se percibirá compensación alguna.

13. Las cantidades compensatorias anteriores tienen el carácter de brutas, no revalorizables y se percibirán en proporción a la jornada real realizada por el empleado.

14. Se podrán solicitar cambios temporales de tipos de horario y jornada (de jornada partida a continuada o viceversa) o bien medidas de flexibilidad en relación al tiempo de trabajo para adaptar la vida personal y /o familiar a la jornada preexistente, en los siguientes casos: enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de primer grado de consanguinidad, y de atención a los hijos durante el proceso de separación o divorcio, siempre que el empleado ostente la custodia de los mismos y como máximo hasta su mayoría de edad o emancipación declarada, y en todos los casos mientras se mantenga la circunstancia que dio origen a la situación.

La petición será remitida al área de Recursos Humanos (Departamento RRLL) que estudiará la viabilidad de la solicitud así como el régimen de aplicación temporal del cambio o flexibilidad solicitada.

Artículo 30. *Distribución irregular de la jornada.*

Con independencia de la regulación contenida en el artículo 47 del Convenio colectivo Sectorial y del art. 48 del mismo texto sobre supuestos especiales, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en desarrollo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer otra distribución de la jornada a lo largo del año.

A tal efecto, y con antelación a la implementación de la medida, se realizará un período de consultas de 15 días con la representación legal de los trabajadores, comunicando la propuesta de distribución irregular de la jornada, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo y/o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 10 días naturales el día y la hora exactos de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

Excepcionalmente, en los casos en los que la necesidad del servicio requiera respuestas urgentes por causas extraordinarias o solventar problemas sobrevenidos de

carácter grave, los cuales, de no acometerse con celeridad pudiera menoscabar la continuidad del proyecto del que se trate, o la calidad del proceso en cuestión, Liberty podrá proponer a los trabajadores la prolongación de la jornada diaria con preaviso de cinco días naturales.

Al final de cada año los representantes de los trabajadores recibirán un informe con la utilización del régimen contenido en el presente artículo y podrán emitir sus valoraciones al respecto al final de cada año natural de vigencia del presente Convenio, proponiendo mejoras, en su caso, todo ello en aras de alcanzar la óptima organización del tiempo de trabajo.

En defecto de pacto o finalizado el período de consultas sin acuerdo entre las partes, la Compañía podrá distribuir el 4,5 % de la jornada de trabajo de cada empleado de forma irregular para los años 2014-2017. Finalizado este período las partes se regularán por la distribución irregular de la jornada al porcentaje establecido por ley sin perjuicio de que las partes lleguen a un acuerdo sobre otro porcentaje.

La distribución irregular de la jornada se iniciará con el exceso y se compensará posteriormente. La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo se realizará procurando el acuerdo entre las partes, con información a la RLT. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de cuatro meses siguiente a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso o reducción de jornada, diaria o semanal, en franjas mínimas de una hora. Su disfrute se situará dentro de dicho período en función de las necesidades organizativas de la empresa que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo. Nunca será mediante compensación económica.

Si por cualquier circunstancia organizativa al finalizar el año quedara por disfrutar descanso compensatorio, éste deberá disfrutarse, con carácter obligatorio, hasta el 31 de marzo del año siguiente.

La aplicación de la jornada irregular respetará la franja horaria y /o turnos de trabajo que cada empleado tenga asignada.

El máximo de jornada irregular a realizar será de dos horas diarias o cinco horas semanales. En el caso de que se realice el máximo diario de dos horas, la siguiente jornada irregular se deberá concretar en día alterno. En la medida de lo posible, se procurará evitar para todos los colectivos que la distribución irregular de la jornada aquí regulada se realice los viernes.

En las jornadas con horario continuado será a elección del trabajador/trabajadora el realizar la jornada irregular con pausa de una hora de comida. En caso de uso del tiempo de comida de una hora se tendrá derecho a la compensación por comida en los términos del artículo 41 del Convenio Sectorial.

No se aplicará distribución irregular de la jornada a los trabajadores que hayan disfrutado de maternidad/paternidad durante el primer año del menor. Tampoco será aplicable el régimen de distribución irregular de la jornada a los trabajadores que hayan solicitado el permiso del artículo 31 b) del Convenio por el período de un mes desde la solicitud de dicho permiso.

Bolsa de horas y distribución irregular de la jornada no podrán acumularse al mismo tiempo a no ser que exista acuerdo entre las partes.

Artículo 31. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por este Convenio, presente el 1 de enero de cada año, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 25 días laborables.

2. Tendrán también la consideración de vacaciones, pudiendo ser adicionados a los anteriores los siguientes días:

14 de mayo (Día del Seguro).

24 ó 31 de diciembre, a elegir. En caso de ser festivos, será el inmediato laborable anterior.

3. Las vacaciones deberán solicitarse y aprobarse durante el primer cuatrimestre del año.

4. El disfrute de las vacaciones estará supeditado a las necesidades organizativas del departamento y se fijará de común acuerdo entre el empleado y Liberty. En caso de discrepancias, se establecerá un turno rotativo anual.

5. Con objeto de no ocasionar dificultades operacionales en los departamentos y fomentar la máxima igualdad entre todos los empleados, se establece que, a petición de cualquiera de las partes, se disfruten como mínimo 12 días laborables dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, incluidos.

6. Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año de su devengo, y excepcionalmente, se podrá autorizar su disfrute hasta el 28 de febrero del año natural siguiente, de acuerdo a las necesidades organizativas, todo ello sin perjuicio de los supuestos contemplados en los apartados siguientes del presente artículo.

7. Las vacaciones se paralizarán desde el primer día con motivo de una incapacidad temporal. En el supuesto de que el período de vacaciones de un empleado coincida 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, que imposibiliten al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriormente señaladas, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalizada la incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8. En los calendarios laborales, la jornada diaria de referencia para el cálculo de las vacaciones, será el resultado del promedio de jornada durante el período estival comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

a) Los empleados que, en el transcurso del año de que se trate, cumplan 58 años o más y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas sus vacaciones, según la siguiente escala: Empleados de 58 y 59 años de edad aumentarán sus vacaciones anuales en un día laborable.

b) Empleados de 60, 61 y 62 años de edad aumentarán sus vacaciones anuales en tres días laborables.

c) Empleados de 63, 64 y 65 años de edad aumentarán sus vacaciones en cinco días laborables.

Artículo 32. *Trabajo a turnos, trabajo nocturno y trabajo en festivos.*

1. Se considera turnicidad aquel régimen de trabajo que exija que el empleado deba prestar sus servicios en turnos diferentes en un período determinado de días o de semanas, de acuerdo con la organización establecida por necesidades del servicio.

El personal que realice horarios a turnos rotativos, percibirá el plus de turnicidad, según lo establecido en el Convenio del Sector Seguros.

2. Se considera nocturnidad aquel trabajo que se presta a partir de las 22.00 y hasta las 6.00 horas.

3. El personal adscrito y sujeto a horarios nocturnos, percibirá en nómina un concepto como «Plus de nocturnidad» equivalente al 15% del sueldo base mensual.

4. En los horarios especiales se podrá trabajar en festivos no nacionales que serán compensados, a criterio de Liberty, bien por el doble de descanso, bien por el doble de salario. El trabajo en días festivos se regulará mediante un sistema de voluntarios y, a falta de éstos, un sistema objetivo para su realización.

5. Los conflictos derivados del sistema de voluntarios, anteriormente establecido, podrán ser resueltos internamente dentro de cada departamento o, en su defecto, conjuntamente entre la dirección de Liberty y la representación legal de los trabajadores.

6. El trabajo en sábados se retribuirá de igual forma que los festivos, con la excepción de que será obligado el trabajo en sábados con las condiciones retributivas que ya tuvieran en la actualidad y, en todo caso, sin ninguna compensación para aquellos empleados cuyos horarios ya tuvieran incorporado el sábado a su jornada habitual.

7. Si hubiese que realizar actividad profesional los días 25 de diciembre y 1 de enero, se compensará, bien por el triple de descanso, bien por el triple de salario.

Artículo 33. *Permisos.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 54 del Convenio del Sector Seguros, se estará a lo dispuesto en el mismo en todos aquellos puntos que no estén expresamente regulados a continuación.

1. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

El disfrute del presente permiso podrá iniciarse en el momento escogido a instancia del empleado, siempre y cuando el día del enlace matrimonial quede incluido dentro del período de disfrute de los 15 días naturales de permiso. Este permiso se hace extensivo a las parejas de hecho, debiéndose disfrutar en el plazo de un mes desde el día de la fecha efectiva de la inscripción en el registro de parejas de hecho. En caso de que tras la inscripción como pareja de hecho, la pareja contraiga matrimonio civil o eclesiástico, no se disfrutará nuevamente de dicho permiso por considerarse el mismo hecho.

b) Cuatro días, de los cuales al menos tres serán laborables, ampliables como máximo a dos meses sin sueldo a partir del quinto día, en los casos de nacimiento de hijo, en cuyo supuesto los cuatro días serán laborables, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente grave u hospitalización y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables.

Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad de la enfermedad, intervención quirúrgica o accidente.

c) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá Liberty pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el empleado por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en Liberty por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores en los términos legalmente establecidos.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de Liberty, avisando al efecto, con una antelación de 48 horas.

g) Dos días laborables al año para someterse a técnicas de reproducción asistida. Se establece también un período de tres meses de permiso no retribuido para los casos en que el empleado se sometiera a la aplicación de técnicas de reproducción asistida o adopción internacional.

h) Por el tiempo necesario para asistir al examen de conducción, con un máximo de dos convocatorias por empleado.

i) Se establecen 13 días naturales por permiso de paternidad, en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

2. Los días de permiso retribuido regulados en los apartados anteriores, se entenderán referidos a días naturales, excepto las referencias expresas que en los mismos se hacen a días laborables.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos. No obstante, en los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán disfrutarse mientras permanezca el hecho causante que origina el permiso.

3. El empleado podrá ausentarse, por el tiempo necesario, por enfermedad sin baja médica o para la realización de visitas médicas, propias o de familiares que convivan con el empleado hasta el segundo grado, o familiares de primer grado aunque no convivan con el empleado en el domicilio habitual, por un máximo de 40 horas anuales, que se considerarán permiso retribuido. Este permiso no se prorratea en función de la jornada anual que realice el empleado, disfrutándose igual a jornada completa que reducida.

4. Los empleados que se encuentren disfrutando del permiso de lactancia podrán realizar jornada continua.

5. A partir de la semana 30 de gestación la trabajadora tendrá la posibilidad de realizar jornada continua, siempre dentro de su franja horaria habitual.

6. En todos los supuestos, será necesario aportar el correspondiente justificante. En los casos de enfermedades crónicas, bastará aportar el certificado médico correspondiente.

7. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos personales hasta un máximo de 24 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose, de común acuerdo con Liberty, por cualquiera de estas posibilidades.

8. «En mi cumpleaños... yo elijo»: Los empleados/as cuyo cumpleaños coincida con un día laborable podrán elegir, cumpliendo la jornada diaria, el horario a realizar dentro de los establecidos en Convenio colectivo. Esta posibilidad no se podrá acumular como día ni horas de vacaciones y deberá realizarse en la fecha del hecho causante.

Artículo 34. *Reducción de jornada en turnos rotativos.*

El empleado que realice turnos rotativos de mañana y tarde podrá solicitar a Liberty un turno fijo de trabajo, bien de mañana, bien de tarde, para el período de disfrute de la reducción de jornada en los términos definidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Este acuerdo no limita al empleado la posibilidad de mantener su horario de turnos rotativos.

La asignación por parte de Liberty del turno fijo solicitado por el empleado (bien de mañana, bien de tarde) estará subordinada a las necesidades organizativas del Departamento en el que presta sus servicios. No obstante, se acuerda un sistema objetivo que arbitre la decisión de Liberty para el que se tendrá en cuenta la siguiente organización óptima de los diferentes Departamentos:

– Centros de Servicio mantenimiento mínimo del 40 % de plantilla entre las 15 y las 22 horas.

Por pacto extraestatutario se actualizarán los porcentajes de mantenimiento de plantilla, ajustándose a las necesidades objetivas de los departamentos durante la vigencia del presente Convenio.

En el momento que Liberty reciba por escrito la solicitud del empleado acogido a una reducción de jornada en turno fijo de mañana o tarde, ésta revisará los porcentajes de plantilla arriba detallados o los correspondientes a futuros pactos extraestatutarios, de tal manera que si éstos se mantienen en los niveles ya expuestos, el empleado podrá incorporarse al turno fijo solicitado; en caso contrario, podrá hacerlo en el turno fijo disponible.

En el último supuesto del párrafo anterior, Liberty se compromete a regular un sistema de listas de espera que, por riguroso orden de solicitud, permita al empleado incorporarse al turno fijo de mañana o tarde inicialmente solicitado, en el momento que se produzca una vacante en dicho turno.

En la medida de lo posible, Liberty tratará de facilitar que los empleados que se encuentren en la lista de espera y que así lo soliciten puedan trasladarse a otros departamentos de la misma área.

El ámbito de actuación del presente artículo se extiende a todo el colectivo de empleados a turnos que soliciten la reducción de jornada, a partir de la fecha de firma del Convenio, y a todos los empleados a turnos que a fecha de firma del presente Convenio ya disfrutaran de la reducción de jornada, cuyas solicitudes se tramitarán por riguroso orden de antigüedad en el disfrute del derecho de reducción de jornada.

Artículo 35. *Excedencias.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 57 del Convenio del Sector Seguros, se estará a lo dispuesto en el mismo en todos los puntos de su redacción.

1. Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a los empleados designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los empleados que ejerzan sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

4. En los términos que regula el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. El empleado con al menos un año de antigüedad en Liberty tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor

a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El empleado en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en Liberty, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en Liberty. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

6. En desarrollo del artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El empleado, con al menos un año de antigüedad en Liberty, tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación, no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.
- b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñando o a desempeñar en Liberty, así como su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el empleado deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en Liberty.

No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10 % de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el empleado hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a Liberty con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

8. Liberty, en consonancia con lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitará información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de empleados en situación de excedencia y el período de las mismas.

9. En caso de cubrirse el puesto del empleado excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

10. A efectos de lo regulado en el apartado 5 del presente artículo, se entiende que existe una vacante cuando Liberty ni cubre, ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la concurrencia de circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción que la motivan.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del apartado 7, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

Artículo 36. *Ajustes de jornada para la conciliación entre vida laboral y familiar.*

Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí solos y que no desempeñen una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional el salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción de jornada, que corresponde al trabajador, deberá establecerse dentro de la jornada ordinaria y franja horaria habitual que viniera realizando el empleado.

Las empleadas y empleados, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo ser acumulado por jornadas completas o en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El artículo 37. 4 del Estatuto de los Trabajadores establece la posibilidad de sustituir la hora de ausencia referida por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad.

La empleada, por su voluntad expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad para el supuesto de un solo hijo, y de 14 días laborables por cada hijo, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

A aquellos empleados que tengan reducida su jornada laboral por motivos familiares, no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15.2 del presente Convenio colectivo, respecto a la movilidad geográfica.

CAPÍTULO VIII

Previsión y beneficios sociales

Artículo 37. *Seguro de vida.*

Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, Liberty otorgará, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por un capital equivalente al salario bruto anual más 6.000 euros, con un límite mínimo de 64.125 euros, para los años 2014-2017.

En caso de muerte por accidente, el capital será el doble del referido en el anterior párrafo.

En caso de fallecimiento por accidente, el capital será el triple del referido en el párrafo primero del presente artículo, siempre y cuando se trate de empleados que realizan desplazamientos con frecuencia, esto es, personal comercial que se desplaza diariamente para realizar visitas por todo el territorio.

Dichos capitales se revalorizarán en el porcentaje que acuerden las partes para cada período de vigencia del Convenio colectivo.

Artículo 38. *Plan de Pensiones.*

Liberty tiene establecido un Plan de Pensiones del sistema empleo que integra a todos los empleados incluidos en el ámbito personal del presente Convenio colectivo y que unifica y sustituye todos los compromisos por pensiones vigentes en las empresas de Liberty, incluidos los previstos en el artículo 58, apartados A) y B) del Convenio del Sector Seguros.

La incorporación al Plan se producirá una vez que el empleado cuente con dos años de antigüedad en Liberty.

La cuantía de la aportación realizada por la Entidad Promotora es de un 2 % del Salario Bruto Anual. En todo caso, se mantendrán las mejoras al Plan de Pensiones para aquellos empleados que a título individual las vinieran disfrutando.

Los empleados en reducción de jornada por cuidado de hijos y/o familiares no verán reducida su aportación al plan de pensiones con motivo de la reducción de jornada solicitada.

La Comisión de Control del Plan de Pensiones tendrá una composición paritaria.

Artículo 39. *Contratación de seguros por los empleados.*

Todos los empleados de Liberty, así como los cónyuges, parejas de hecho, hijos y ascendientes y hermanos podrán acceder a la contratación de productos comercializados por Liberty con los descuentos que se apliquen y que en cualquier caso no podrán ser inferiores a los vigentes.

Tendrán igualmente consideración de condición de empleados, los jubilados en Liberty por alcanzar la edad de jubilación o los jubilados anticipadamente y empleados en situación de excedencia. En todos estos casos, no tendrán ya la consideración de empleados los familiares de éstos en el grado que sea o parejas de hecho, aun cuando convivan en el mismo domicilio de quien sí ostenta tal condición.

Artículo 40. *Ayudas discapacidad.*

Liberty abonará 1.700 euros al año para empleados con cónyuge e hijos discapacitados dependientes que no puedan valerse por sí solos y no desempeñen actividad retribuida.

Los trabajadores que declaren una discapacidad mediante el certificado correspondiente, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, se les abonará una compensación extraordinaria y única de 1.500 euros, en un solo pago.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud en el trabajo

Artículo 41. *Disposición general.*

Liberty tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los empleados mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tal efecto, Liberty tiene establecida una política de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de proporcionar en sus centros de trabajo entornos seguros y saludables y por el derecho de las personas a la protección de su salud y seguridad.

El protocolo de actuación contempla como criterio general que la prevención es un área de gestión en Liberty, contando con los recursos adecuados para el desarrollo de la actividad preventiva. La misma contempla el derecho de los empleados a participar en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo y a recibir formación en la materia.

Artículo 42. *Comité Estatal de Seguridad y Salud.*

1. En virtud de lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 71 del Convenio del Sector Seguros, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud, de carácter paritario, que tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados incluidos en el ámbito del presente Convenio colectivo.

2. El Comité Estatal convivirá con los comités de seguridad y salud de los distintos centros de trabajo, los cuales mantendrán todas sus competencias sobre los centros de trabajo respecto de los cuales fueron elegidos.

No obstante lo anterior, cuando se trate de cuestiones comunes a varios centros de trabajo, los comités de seguridad y salud de estos últimos delegan dichas cuestiones al Comité Estatal, el cual procurará una solución dictada con un criterio común.

Si para llevar a efecto la solución adoptada, se requiriera la adopción de medidas por los distintos centros de trabajo, las mismas se encomendarán por el Comité Estatal a los correspondientes comités de centro de trabajo para que se implementen en los términos que se indiquen.

3. El Comité Estatal de Seguridad y Salud estará formado por dos miembros por parte de la dirección de Liberty y otros 7 en representación de los trabajadores, estos

últimos designados entre los delegados de prevención por las secciones sindicales en proporción a su porcentaje de representatividad y en donde están representados los distintos centros de trabajo.

4. El Comité Estatal de Seguridad y Salud establecerá su reglamento de actuación y se reunirá con una periodicidad trimestral.

5. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los representantes de los trabajadores, el que destinen a las reuniones del Comité Estatal de Seguridad y Salud.

6. Serán por cuenta de Liberty los gastos derivados de estas reuniones.

7. Con la realización de las reuniones trimestrales del Comité Estatal se dan por cumplidas las obligaciones de reunión de los comités de seguridad y salud de los distintos centros de trabajo.

Artículo 43. *Revisiones médicas.*

Todos los empleados tendrán derecho a una revisión médica anual que constará de las siguientes pruebas:

Reconocimiento médico general (que incluye revisión oftalmológica).

Analítica sanguínea y de orina. Desglose de colesterol en la analítica.

Audiometría.

Prueba prostática y electrocardiograma, a mayores de 45 años, así como a los empleados que se encuentren en el colectivo de riesgo a criterio de los servicios médicos de la Mutua.

Espirometría para fumadores.

Artículo 44. *Prevención del acoso moral y sexual.*

La dignidad y la integridad física y moral son derechos que Liberty y la representación legal de los trabajadores se comprometen a mantener y proteger con todos los medios a su alcance, velando por la consecución de un ambiente en el trabajo, libre de acoso sexual o moral.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, existe el correspondiente Código de Prevención del Acoso firmado por todas las secciones sindicales.

CAPÍTULO X

Igualdad de oportunidades

Artículo 45. *Igualdad de oportunidades.*

La Dirección de Liberty, con el fin de conseguir la efectiva igualdad entre hombres y mujeres ha procedido a la elaboración de un Plan de Igualdad, en el que han intervenido los representantes legales de los trabajadores, fomentando de este modo, el ejercicio de los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar con la profesional.

Artículo 46. *Ámbito personal y vigencia.*

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas en plantilla de Liberty.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia desde enero 2014 hasta 31 de diciembre de 2017. El referido Plan se prorrogará tácitamente por períodos anuales sin perjuicio de que con carácter anual se puedan revisar e incorporar aquellas medidas que la mesa de igualdad estime oportunas.

Artículo 47. *Diagnóstico inicial.*

La finalidad del diagnóstico de situación es conocer la posición en la que se encuentran las empleadas y empleados en compañía respecto a igualdad. Para elaborar los diagnósticos se tuvieron en cuenta los datos reales de la situación de estas dos entidades a fecha 31 de julio de 2008 analizándose los siguientes aspectos:

- Acceso al empleo.
- Permanencia en el empleo (sexo, edad y antigüedad).
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo (medidas de conciliación de la vida familiar y laboral).
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Órganos de representación de los trabajadores.
- Uso de lenguaje no sexista, tanto en las comunicaciones internas como externas que realiza Liberty.

Artículo 48. *Objetivos generales del Plan.*

1. Principios aplicables en la empresa.

Es compromiso fundamental de Liberty la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el marco de las relaciones laborales. Sólo se entiende el éxito de una organización empresarial desde el respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado derecho fundamental.

La Constitución Española establece el derecho a la igualdad ante la Ley, y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquiera otra condición.

Expresión de este derecho a la igualdad es la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, que cada vez con más fuerza se está manifestando para adaptarse a la realidad social, y que tanto las normas internacionales como comunitarias siguen recogiendo.

Liberty velará por el cumplimiento íntegro y efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Dentro de los principios que engloban el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres cabe destacar los principios por los que velará la compañía.

- Acceso al empleo.
- Formación y a la promoción profesionales.
- Condiciones de trabajo.
- Promoción del lenguaje e imagen no sexista tanto en las comunicaciones internas como externas.

En consonancia con este principio de igualdad, Liberty se compromete a promover las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas que trabajan en la Compañía, creando y estableciendo nuevas medidas que mejoren las vigentes a día de hoy en Liberty Seguros.

2. Prevención del acoso.

Liberty manifiesta su preocupación y compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

La empresa y la representación legal de los trabajadores aprobaron el diecisiete de junio de dos mil nueve en el Comité Estatal de Seguridad y Salud el Protocolo de Acoso

de Liberty Seguros a través de este protocolo, comunicado individualmente a todos los empleados de la plantilla, podrán ser detectadas y prevenidas posibles conductas de acoso que puedan producirse en la compañía siendo éstas encauzadas a través del procedimiento acordado en dicho documento.

El Protocolo de Acoso de Liberty queda incorporado al Plan de igualdad, dando así cumplimiento a lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. Distintivo de igualdad.

Después de haber adoptado las medidas correctoras a fin de evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres que pudiera existir en Liberty, otro de los objetivos que aspira obtener Liberty con la aprobación e implantación del Plan de igualdad, es el de obtener el distintivo «Igualdad en la empresa» que concede el Ministerio de Igualdad.

Este distintivo viene previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y ha sido desarrollado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la empresa».

El distintivo de igualdad se otorga a empresas que destacan por haber implantado políticas de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y otros ámbitos tales como los servicios, productos y la publicidad de las empresas.

La obtención segura de este distintivo, permitirá a Liberty reforzar su posicionamiento frente al sector, clientes y proveedores como compañía que respeta y promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. A largo plazo: La Igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con Plan de igualdad, Liberty pretende llegar a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, llegando un referente a seguir para el resto de empresas del sector.

A través de las acciones concretas que se crearán y aplicarán a través de este Plan, se establecen como objetivos a largo plazo:

Sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras sobre la imperiosa necesidad de compartir las responsabilidades que conforman la vida laboral, personal y familiar, entre mujeres y hombres.

Conseguir una equilibrada representación de hombres y mujeres en las áreas de la Compañía y que asimismo ello se refleje en una igualdad retributiva en ambos sexos garantizando para ello procesos igualitarios tanto en la formación como en la selección y promoción profesionales.

El uso por parte de Liberty de un lenguaje no sexista tanto en lo que se refiere a las comunicaciones externas como internas, así como en las imágenes que pueda utilizar en el tráfico del mercado no dañen la sensibilidad ni del sexo femenino ni masculino.

Artículo 49. *Planes de acción.*

1. Selección, promoción y desarrollo profesional.

Objetivo. Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización y principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los accesos al empleo y en la promoción profesional.

Medidas. Liberty se compromete a mantener en todo momento, en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivos basadas en capacidad y mejor adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos

de trabajo en los distintos niveles de responsabilidad, son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de oportunidades con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

1.a) Selección y contratación de personal. Los procesos de selección de personal en Liberty incorporarían las siguientes acciones positivas desde la perspectiva de género:

Preferencia de contratación de la mujer o género menos representado, a los puestos en que cuenta con menos representación siempre que se den los criterios de idoneidad, competencias y adecuación profesional.

Realizar un análisis y revisión de las descripciones de puestos de trabajo para garantizar criterios de objetividad.

Todas las ofertas de selección que se publiquen externa e internamente, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje discriminatorio de género. Las ofertas de empleo estarán basadas en características objetivas del puesto y sus exigencias, utilizando canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.

Incorporación en el manual de selección, disponible en el departamento de Recursos Humanos, puntos específicos que garanticen el principio de igualdad, reforzando, que en los procesos de selección, y entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto del que se trate, sin considerar aspectos de contenido sexista.

En los protocolos de selección, se fijarán los criterios en la selección de personal que garanticen la objetividad a través de distintas pruebas y la ausencia de discriminación del proceso.

Se realizarán acciones de sensibilización y formación a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades, con el fin de garantizar su objetividad y evitar actitudes discriminatorias.

Siempre que el proceso de preselección lo permita, asegurar la presencia paritaria de mujeres y hombres al final del proceso de selección.

Las empresas colaboradoras con Liberty en procesos de selección externa, deberán compartir los mismos principios de reclutamiento y selección que la compañía en lo que a igualdad de oportunidades se refiere, y que se revisarán al inicio de cada proceso

Durante el proceso de selección se comunicará a las personas candidatas de las políticas de igualdad y conciliación establecida en el Plan de Igualdad.

1.b) Formación.

Liberty, promoverá la realización de acciones formativas a los trabajadores/as de la compañía que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

Se realizarán programas dirigidos a reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad siempre que existan vacantes.

Liberty analizará de forma comparativa el perfil de las personas que reciben formación en Liberty y facilitará en todo momento los porcentajes de formación por género y tipo de formación (habilidades, técnicos, competencias...).

Indicar en los protocolos de formación los criterios objetivos por los que se determina la formación de tal forma que se evite cualquier discriminación por razón de sexo.

Se incluirá información sobre principios de igualdad de oportunidades en módulos formativos específicos para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos y se realizarán acciones informativas para la plantilla en materia de igualdad de género para evitar discriminación y se fomentará la realización de acciones formativas que contribuyan a potenciar medidas de conciliación (acciones formativas para gestión del tiempo, gestión del estrés).

Facilitar y/o promover acciones formativas para el puesto de trabajo en los dos meses posteriores al retorno para que los empleados con contrato de trabajo suspendido en excedencia por motivos familiares y/o regreso de maternidades puedan efectuar formación de Compañía para su reciclaje profesional y facilitar su incorporación al puesto de trabajo.

Prestar especial atención en las convocatorias para personas con reducción de jornada por motivos familiares, ofreciendo flexibilidad de horarios y /o facilitar la formación a través de modalidades on line o metodologías alternativas en su caso.

Promover la actualización de conocimientos para el puesto de trabajo en los dos meses posteriores al retorno a las personas que se reincorporan a la empresa de una baja por maternidad/paternidad, excedencia o cualquier otra situación asimilable, en todo caso, siempre que conlleve reserva de puesto de trabajo, con el fin de alcanzar una efectiva y rápida integración.

1.c) Promoción.

Recursos humanos deberá trabajar para conseguir que se cumpla el principio de presencia equilibrada en todos y cada uno de los grupos profesionales y niveles de puestos (teniendo en cuenta situación de mercado, sector y área).

Realizar una revisión de los mapas de puestos en los distintos departamentos, para garantizar que existen distintos niveles de responsabilidad y facilitar la posibilidad de la promoción y/o desarrollo profesional de los trabajadores de un nivel a otro superior, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en cada caso y que en ningún momento estarán sujetos a discriminación de género.

Fijar los criterios objetivos en el protocolo de promociones para garantizar la objetividad en el proceso de promoción y cubrir las vacantes de acuerdo a la mejor adecuación persona-puesto, de cara al cumplimiento de los requisitos establecidos para el puesto

Fomentar planes de desarrollo profesional para mujeres y hombres en todos los grupos y seguir potenciando la política de movilidad horizontal y vertical de las personas a distintos puestos a través de la publicación y comunicación de todas las vacantes que se producen en la organización y acceso prioritario a los empleados de Liberty.

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a las mujeres para facilitar la promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que las mujeres estén subrepresentadas, con el objetivo de equilibrar la representación de mujeres.

Facilitar el porcentaje de movimientos horizontales y verticales que se producen anualmente y su distribución por sexo y nivel a la comisión de Igualdad.

2. Retribución salarial.

Objetivo. Garantizar la igualdad retributiva respecto a un mismo puesto de trabajo y categoría profesional de hombres y mujeres a través de medidas tendentes a reducir/paliar situaciones de desigualdad.

Medidas.

Establecer criterios de transparencia y objetividad dentro de los protocolos y reglamentos internos sobre retribución e incentivos que mejoren la estructura retributiva fijada por convenio.

En el cálculo del devengo de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos, se considerarán como trabajados los períodos en los que la empleada o empleado haya permanecido de baja por maternidad, IT previa a maternidad y lactancia. Sólo para aquellos objetivos individuales que no puedan ser evaluados en el período de referencia para el cálculo de la retribución variable, se aplicará como resultado de los mismos una consecución de target mínimo (50 %).

3. Conciliación laboral, personal y familiar.

Objetivo. Potenciar medidas de conciliación que faciliten su uso por parte de toda la plantilla.

Medidas.

3.a) Ampliación de los permisos del Convenio colectivo de Liberty Seguros.

Permiso por matrimonio. El permiso por matrimonio se podrá iniciar el disfrute en el momento que el empleado lo desee, siempre y cuando el día del enlace quede incluido en el período que abarca el referido permiso. Se hace extensivo a las parejas de hecho, debiéndose disfrutar en el plazo de un mes desde el día de la fecha efectiva de la inscripción en el registro de parejas de hecho. En caso de que tras la inscripción como pareja de hecho, la pareja contraiga matrimonio civil o eclesiástico, no se disfrutará nuevamente de dicho permiso por considerarse el mismo hecho.

«En mi cumpleaños... yo elijo»: Con el propósito de que el día del cumpleaños se pueda celebrar con la familia y amigos, los empleados/as cuyo cumpleaños coincida con un día laborable podrán elegir, cumpliendo con la jornada diaria, el horario a realizar dentro de los establecidos en Convenio colectivo. Esta posibilidad no se podrá acumular como día ni horas de vacaciones y deberá realizarse en la fecha del hecho causante.

3.b) Traslados. En materia de traslados, como criterio preferente, la Empresa tendrá en cuenta la situación familiar del empleado o empleada, a fin de procurar compatibilizar sus necesidades organizativas con una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral.

3.c) Tiempo de trabajo: Jornada y horario.

Se podrán solicitar cambios temporales de tipos de horario y jornada (de jornada partida a continuada o viceversa) o bien medidas de flexibilidad en relación al tiempo de trabajo para adaptar la vida personal y/o familiar a la jornada preexistente, en los siguientes casos: enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de 1.º grado de consanguinidad, y de atención a los hijos durante el proceso de separación o divorcio, siempre que el empleado ostente la custodia de los mismos y como máximo hasta su mayoría de edad o emancipación declarada, y en todos los casos mientras se mantenga la circunstancia que dio origen a la situación.

Esta petición será remitida al área Recursos Humanos (Departamento RRLL) que estudiará la viabilidad de la solicitud así como el régimen de aplicación temporal del cambio o flexibilidad solicitada.

3.d) Uso de medios telemáticos para evitar viajes: Videoconferencias. Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.

4. Seguridad y Salud Laboral.

Objetivo. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y más concretamente respecto a la protección de la maternidad y lactancia natural.

Medidas.

Tendencia a mejorar el conocimiento de los agentes y/o factores de riesgo que puedan afectar especialmente a las mujeres embarazadas en sus puestos de trabajo, incluyendo los registros de situación en las evaluaciones de riesgo, con el objetivo de tomar las medidas preventivas adecuadas.

Adecuación del procedimiento para la protección de la maternidad ante riesgos laborales que abarquen la adopción de medidas preventivas destinadas a la protección de madre e hijo, y durante el embarazo y lactancia.

Realización de procedimiento de prevención de riesgo ante posibles situaciones derivadas de violencia en el trabajo.

5. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género.

Objetivo. Mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Medidas.

5.a Acoso sexual y por razón de sexo.

Se trasladará a toda la Plantilla el protocolo firmado dentro del Comité Estatal de salud para el abordaje de posibles situaciones de acoso sexual y por razón de género y *mobbing*.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la LOIEMH, se procederá al establecimiento de medidas específicas dirigidas a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

5.b Violencia de género.

Quienes sean víctimas de violencia de género (será necesario que justifique haber sido víctima de la violencia de género mediante sentencia firme que así lo declare o, en su defecto, mediante informe médico forense circunscrito a una denuncia fehaciente por violencia de género) tendrán los siguientes derechos:

Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 12 meses.

Posibilidad de solicitar suspender el contrato de trabajo por 12 meses, ampliables hasta 18 meses, con reserva del puesto de trabajo.

Flexibilidad en los criterios de concesión de anticipos para atender situaciones de necesidad derivadas de circunstancias de violencia de género.

6. Información, comunicación y divulgación.

Objetivo. Informar a los empleados de las medidas del Plan de igualdad.

Medidas.

En todas las comunicaciones de la empresa, así como en actos públicos, divulgación y publicidad, rotulación e impresos, se tendrá especial cuidado en la utilización de lenguaje igualitario.

Utilización de lenguaje no sexista en las imágenes y en la comunicación de la empresa, y especialmente la relacionada con las ofertas de trabajo, procesos de selección, promoción, formación y desarrollo.

Promoción de la utilización de medios de comunicación internos (revista, portal, Intranet, etc.), para transmitir mensajes en materia de igualdad.

Artículo 50. *Implantación.*

El Plan de Igualdad aprobado por la Mesa de igualdad, está disponible en su integridad para todos los trabajadores y trabajadoras en la Intranet Corporativa de la Compañía. Asimismo, a los empleados y empleadas de nueva contratación se les informará de la existencia del Plan.

La finalidad de hacer extensivo a todas las personas que integran Liberty el Plan de igualdad radica en lo siguiente:

Poner en conocimiento la existencia de la Ley de igualdad y el porqué de la implantación de un Plan de igualdad en la empresa.

La voluntad de la empresa respecto del cumplimiento de las obligaciones que en dicha Ley se imponen

Concienciar sobre la importancia de dichas obligaciones y advertir sobre el hecho de que el Plan de igualdad contempla la atribución de responsabilidades en pro del cumplimiento de los requerimientos que contiene.

Artículo 51. *Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad. Mesa de igualdad.*

Liberty se compromete a cumplir los objetivos establecidos en tiempo, forma y contenido. Para ello se establece una Mesa de Igualdad que estará integrada por dos representantes de la empresa y cinco por parte de la representación legal de los trabajadores en función de su representatividad.

Desde la Mesa de Igualdad se impulsarán acciones de:

Seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el presente Plan para fomentar y alcanzar la igualdad.

Información y sensibilización de la plantilla respecto a materias de igualdad.

Revisión y actualización si las partes lo consideran oportuno del Plan de Igualdad con carácter anual. Para ello la compañía remitirá a los componentes de la Mesa de igualdad los datos actualizados de cada uno de los puntos analizados en el cuestionario para la realización del diagnóstico previo al Plan de igualdad, para la comprobación de la evolución a nivel de igualdad tras la implantación de las acciones que comprende el Plan.

Con el objetivo de examinar los resultados de la aplicación del Plan de igualdad de Liberty, los integrantes de la mesa de igualdad se reunirán cada seis meses.

Artículo 52. *Protocolo de prevención y tratamiento de situación de acoso.*

1. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores contempla el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador, así como la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de los trabajadores, «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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» (artículo 48), garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito por Business Europe (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos y Eurocadres, subraya la competencia del empresario para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos puedan ser consultados con la plantilla o la representación sindical.

El objeto del presente Código de Prevención del Acoso en Liberty es precisamente colmar esa necesidad latente, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos los trabajadores, y con una vocación clara de evitar las distintas modalidades que se incardinan dentro de este fenómeno (acoso moral o *mobbing*, acoso sexual y acoso relacionado con el sexo), a través de la implicación de la Dirección de Liberty y la representación legal de los trabajadores en prevenir y resolver los supuestos de acoso que se produzcan en el seno del grupo.

Y es que un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad de la empresa. Por ello, Liberty, junto con los representantes legales de sus trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de todo trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, Liberty manifiesta su preocupación y compromiso por mantener los entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

La Dirección de Liberty pondrá en conocimiento de los trabajadores este Código de Prevención del Acoso a través de su difusión eficaz y generalizada a la totalidad de la plantilla.

2. **Ámbito personal.** El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 2 del presente Convenio colectivo.

3. **Definiciones de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.** A los efectos del presente código, se entiende por:

a. **Acoso moral:** Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

b. **Acoso sexual:** Se entiende por 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.

El carácter laboral se presume cuando se produzca dentro del 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 ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las condiciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.

Las conductas de acoso sexual se consideran siempre discriminación directa por razón de sexo.

c. **Acoso por razón de sexo:** Se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados 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.

A título de ejemplo, será considerado acoso por razón de sexo toda conducta, comportamiento o práctica que suponga directa o indirectamente atentar contra la dignidad de todo trabajador/a que ejercite el derecho de disfrutar de aquellas instituciones establecidas en atención a la maternidad, como la reducción de jornada o la suspensión del contrato por esta causa.

d. **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** En este tipo de acoso, la aceptación o negativa del requerimiento de carácter sexual implica explícitamente o implícitamente, un condicional para la contratación, el mantenimiento del empleo, posibilidades de ascenso, suponiendo el rechazo un perjuicio para la persona acosada.

e. **Acoso sexual ambiental:** En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

4. Procedimiento interno de actuación para la prevención del acoso.

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido, que otorga credibilidad, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante un instructor que será responsable de impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del procedimiento interno de actuación, toda vez que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a las víctimas, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

A estos efectos, Liberty designa para este fin a doña Eva González Rodríguez como instructor.

Cualquier trabajador o persona que tuviera conocimiento de una presunta situación de acoso deberá dirigirse al instructor mediante la concertación de una entrevista, a través del teléfono (teléfono 934 89 05 00), correo electrónico (eva.gonzalez@libertyseguros.es) o por cualquier otro medio.

Si el trabajador así lo decidiera, los representantes de los trabajadores también podrán poner en conocimiento del instructor la situación de acoso.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del instructor, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada siempre que lo solicite la persona afectada, garantizando, en ese caso, a estos últimos, la interlocución y representación de la persona afectada e información en todo momento acerca del expediente informativo.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante el trámite de audiencia se garantizará la asistencia de la representación sindical, si así lo requiere la persona afectada.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días–, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción, por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio colectivo vigente.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 53. *Órganos de representación de los trabajadores.*

La Dirección de Liberty y las secciones sindicales ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de Liberty.

1. Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa son la representación colectiva y unitaria de los trabajadores, siendo elegidos conforme a la legislación vigente.

2. Las Secciones Sindicales están constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, reconocidas como representantes de los trabajadores de Liberty, según normativa vigente, teniendo derecho a denunciar y negociar el Convenio colectivo.

3. Liberty sufragará los gastos de desplazamiento y alojamiento que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones Paritarias existentes en cada momento.

4. La representación legal de los trabajadores, tanto unitaria como sindical, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en los términos establecidos en la normativa vigente.

5. Los miembros de la mesa negociadora del Convenio colectivo podrán realizar un viaje al año para reunirse presencialmente, siendo a cargo de la compañía las dietas derivadas del viaje. Los viajes y lugar de reunión deberán cumplir las políticas de viaje de Liberty.

Artículo 54. *Derechos sindicales.*

1. La actividad sindical en el marco de Liberty tendrá la misma consideración que el trabajo que el delegado sindical viniera ejerciendo en el ejercicio de sus funciones laborales, sin que pueda existir menoscabo alguno por ello.

2. En los casos en que el delegado sindical no pudiera ser valorado de forma efectiva para la percepción de la retribución variable, se aplicará la media de las calificaciones de los empleados de su misma categoría y mismo departamento.

3. Se podrán acumular en una bolsa de horas sindicales los créditos horarios entre delegados de un mismo sindicato, con una periodicidad trimestral.

Artículo 55. *Uso de herramientas telemáticas por parte de la representación sindical de los trabajadores.*

1. Las secciones sindicales circunscribirán el envío de correos electrónicos a su ámbito territorial y de competencia legal de actuación.

2. El envío de correos electrónicos masivos se realizará de forma indistinta a través del envío directo, mediante la dirección electrónica de comunicación interna o la herramienta del tablón virtual con aviso de enlace en los casos de negociaciones, convocatoria de elecciones sindicales y convocatoria de asamblea.

Fuera de estos supuestos, el envío de correos se realizará exclusivamente a través de la herramienta del tablón virtual.

3. La franja horaria para el envío de los correos electrónicos masivos será entre las 8 y las 9 de la mañana y las 18 y 19 horas de la tarde.

4. No tendrán la consideración de correos masivos aquéllos que se envíen internamente entre los miembros de un comité de empresa o secciones sindicales, ni aquéllos que se envíen a los departamentos (entendiendo éstos como las unidades más pequeñas de organización en Liberty), siempre que estos últimos no se remitan de forma sucesiva hasta configurar una unidad de centro de trabajo.

CAPÍTULO XII

Medio ambiente en Liberty

Artículo 56. *Disposiciones generales.*

Las partes consideran que existe una relación entre los problemas del medio ambiente y el mundo del trabajo, como derecho a disfrutar de un medio ambiente sano para alcanzar una salud y calidad de vida integral, y el deber de evitar actuaciones en Liberty perjudiciales para el mismo.

Se desarrollarán los planes y programas oportunos y adecuados en materia medio ambiental para la reducción y la recogida selectiva de los residuos relacionados con el medio ambiente en el trabajo.

El control y desarrollo de los planes y programas serán competencia de los servicios de prevención y del Comité Estatal de seguridad y salud laboral.

Las partes se comprometen a cooperar en cuantas acciones formativas se consideren oportunas a este fin, tanto para los delegados de prevención, como para la plantilla en general.

Disposición adicional primera.

En el contenido del presente Convenio, en aquellos artículos expresados en masculino se ha utilizado como término genérico el de «empleados» para referirse a los empleados y empleadas con el propósito de evitar una redacción compleja.

Disposición adicional segunda.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el presente Convenio colectivo contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional tercera.

Como principio general de aplicación, se procede a ratificar, para todos los empleados de Liberty, los Acuerdos adoptados el 15 de diciembre de 2005, referidos al Sistema de Clasificación y Grupos Profesionales por los representantes legales de la extinta Liberty Insurance Group, S.A. y el adoptado el 5 de enero de 2006 por los representantes legales de Génesis Seguros Generales, S.A. y conforme al Acuerdo alcanzado y reflejado en acta número 4, de 7 de junio de 2006, para los integrantes de la extinta Liberty Insurance, S.A.

Disposición derogatoria.

Se acuerda la derogación íntegra de todos los pactos sociales y prácticas de empresa reguladas hasta la entrada en vigor del presente Convenio colectivo que establezcan regulaciones alternativas a las materias acordadas en éste.