

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

777 *Resolución de 21 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, 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 n.º 90101962012014), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2018, 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., UGT y USO en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio 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, 21 de diciembre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

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 la representación de la Dirección de Liberty y, de otra, por las secciones sindicales de las representaciones de los trabajadores y las trabajadoras de CC.OO, USO y UGT.

Las partes se reconocen recíprocamente como interlocutoras válidas 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 personas empleadas a 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 2/2015 de 23 de octubre.

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 y mediadoras 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 las personas 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 las personas empleadas 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 R.D. 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 2018 hasta 31 de diciembre de 2021.

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) vigente en cada momento, 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 colaboradoras de la Seguridad Social (en adelante, Convenio del Sector Seguros), o en su defecto el Estatuto de los Trabajadores.

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 5 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 las personas empleadas.

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/empleadas 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/empleadas 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 las personas que lo 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/empleadas 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/empleadas 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/empleadas 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/empleadas 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/empleadas 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/empleadas 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/empleadas 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/empleadas 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/empleadas 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/empleadas 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 la plantilla, 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, se producirán aplicando un Sistema de Méritos basado en los principios de universalidad, objetividad y participación.

Este procedimiento tiene como objetivo fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/trabajadoras.

Los criterios para la promoción de los grupos profesionales objeto de la misma será idéntico para toda la plantilla, respetando la igualdad y la no discriminación.

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% del personal 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 quienes, 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 y las trabajadoras.

b) Por trayectoria.

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

Asesores/as, tramitadores/as, operadores/as y suscriptores/as.

Quienes 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 la persona empleada hubiera sido contratada 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% del personal existente en el nivel III-7, realizará una convocatoria abierta específica para promover un número de plazas y facilitar la participación de todos los empleados y las empleadas.

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 el personal de este nivel.

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

Cambio de nivel profesional en el Grupo II: De II-6 al nivel II-5 y de II-5 a II-4.

Cada dos años, Liberty promocionará, como mínimo, a un 5% del personal existentes en el nivel II-6 y de II -5 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 quienes, 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 comunicando estos movimientos a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

b) Convocatoria promoción de nivel:

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

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 todo el personal de estos niveles.

Cambio de nivel profesional:

a) Por libre designación:

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

b) Convocatoria de promoción de nivel:

Bianualmente 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 bianualmente Liberty convocará, a través de convocatoria abierta de promoción, un mínimo del 1% de plazas para facilitar la participación de todo el personal 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.

Liberty, publicará y/o lanzará la convocatoria de las promociones a través del departamento de Talento y Secciones Sindicales y Desarrollo, quienes proporcionaran a quienes quieran acceder y participar en las convocatorias de promoción, los materiales y contenidos necesarios para preparar y superar la prueba de valoración

Los contenidos de las promociones para todos los niveles de carácter bianual, así como la metodología de realización del mismo, se elaborarán a través de una comisión de promociones, constituida por los siguientes miembros:

- i. Presidencia (nombrada por Liberty)
- ii. Secretaría (nombrado por la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras)
- iii. Cuatro vocales (designados uno por Liberty y los otros tres por la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras).

Trimestralmente el área de Talento facilitará a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras el listado con las personas que hayan sido promocionadas en los distintos períodos 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 del personal, cuando se produzca una vacante por rotación, movimiento o un puesto de nueva creación, se dará visión a los empleados y las empleadas 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

Quienes 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, que se devengará desde el primer día de incorporación a dicho puesto.

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 y las empleadas.
- 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 las personas, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los empleados y las empleadas 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-empleadas 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 las personas empleadas.

d) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades formativas del personal.

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 del personal 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 del personal.

3. Se establecerán de forma permanente acciones de formación profesional para el conjunto de las personas empleadas, 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 la representación social, incorporando y adaptando a lo largo del año posibles necesidades y/o cambios necesarios, y compartido con las partes implicadas.

Se tendrán en cuenta todos los horarios existentes en la Compañía, para dar cobertura a las necesidades formativas de las personas adscritas a las distintas franjas horarias. Los cursos deberán ajustarse al horario del trabajador o la trabajadora, así como cualquier actividad de carácter general propuesta por Liberty Seguros, con el fin de garantizar la no discriminación por horario.

Este mismo criterio será aplicable a las actividades promovidas por la Compañía (solidarias, etc..) en las que se fomenta la participación de todo el personal.

Este tipo de actividades no supondrán una recuperación horaria por parte de las personas que las adscritas a la actividad.

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 del personal.

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 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 de la persona afectada, 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 o una trabajadora, 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 la persona afectada como por los familiares que con ella 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 o la empleada 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 la persona empleada como los familiares que con ella convivan, al lugar de traslado, para la búsqueda de vivienda, colegios y otros, hasta un límite de 1.200 €. El empleado/empleada 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 nivel 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 Art. 40.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores

1. El personal 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 de la persona afectada 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 las personas que hayan sido trasladadas 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 las personas empleadas 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 todo el personal 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 la persona empleada 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 quienes 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 o la empleada en cuestión.

Artículo 22. *Pagas de complemento de compensación por primas.*

1. Se establecen cuatro pagas por primas integradas por:
 - a) Compensación General por primas: dos mensualidades.
 - b) Excesos de Compensación por primas: dos mensualidades.

2. Quienes, 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. El personal 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 el personal tendrá 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 2018 y 2019, 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 2018

1. Para el año 2018, se acuerda una evolución salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB), de forma que para que el incremento salarial se produzca tendrá que constatarse un PIB superior a 0%, y acorde también con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC), referidos ambos indicadores a dicho año, y todo ello conforme a los siguientes criterios y escalas:

Se acuerda aplicar un incremento salarial inicial del 0,8 %, con efecto de 1 de enero de 2018 sobre las tablas salariales definitivas de 2017.

Si el PIB es superior a 0 % y resulta igual o inferior al 1,5 %, el incremento salarial base será del 1 %.

Si el PIB es igual o superior al 1,6 % e igual o inferior al 2,5 %, el incremento salarial base será del 1,5 %.

Si el PIB es igual o superior al 2,6 % e igual o inferior al 3,5 %, el incremento salarial base será del 2 %.

Si el PIB es igual o superior al 3,6 %, el incremento salarial base será del 2,5 %.

2. Sobre el incremento salarial base resultante se aplicará un coeficiente corrector en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) que se constate

oficialmente a 31 de diciembre del año 2018 sobre 31 de diciembre del año anterior, conforme a los siguientes criterios y escalas:

Si el IPC es inferior al 1 %, el corrector del incremento salarial será del 80 %.

Si el IPC es igual o superior al 1 % e inferior al 2 %, no se aplicará corrector alguno al incremento salarial base.

Si el IPC es igual o superior al 2 %, el corrector del incremento salarial será del 120 %.

3. Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que, en su caso, pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2018.

4. Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2018, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8 %, 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 periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

5. Como cláusula de salvaguarda, para el supuesto de un PIB inferior o igual a 0 % que hubiera conllevado la ausencia de incremento salarial, o en caso de resultar un incremento salarial inferior al 0,8 %, el exceso del incremento salarial inicialmente aplicado en 2018 o en 2017 se deducirá del incremento salarial que está previsto aplicar inicialmente para el año 2019.

6. Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, 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 2019.

1. Para el año 2019, se acuerda una evolución salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB), de forma que para que el incremento salarial se produzca tendrá que constatarse un PIB superior a 0 %, y acorde también con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC), referidos ambos indicadores a dicho año, y todo ello conforme a los siguientes criterios y escalas:

Se acuerda aplicar un incremento salarial inicial del 0,8 %, con efecto de 1 de enero de 2019 sobre las tablas salariales definitivas de 2018.

Si el PIB es superior a 0 % y resulta igual o inferior al 1,5 %, el incremento salarial base será del 1 %.

Si el PIB es igual o superior al 1,6 % e igual o inferior al 2,5 %, el incremento salarial base será del 1,5 %.

Si el PIB es igual o superior al 2,6 % e igual o inferior al 3,5 %, el incremento salarial base será del 2 %.

Si el PIB es igual o superior al 3,6 %, el incremento salarial base será del 2,5 %.

2. Sobre el incremento salarial base resultante se aplicará un coeficiente corrector en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) a 31 de diciembre del año 2019 sobre 31 de diciembre del año anterior, conforme a los siguientes criterios y escalas:

Si el IPC es inferior al 1 %, el corrector del incremento salarial será del 80 %.

Si el IPC es igual o superior al 1 % e inferior al 2 %, no se aplicará corrector alguno al incremento salarial base.

Si el IPC es igual o superior al 2 %, el corrector del incremento salarial será del 120 %.

3. Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que, en su caso, pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

4. Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2019, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8 %, 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 periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

5. Como cláusula de salvaguarda, para el supuesto de un PIB inferior o igual a 0 % que hubiera conllevado la ausencia de incremento salarial, o en caso de resultar un incremento salarial inferior al 0,8 %, el exceso del incremento salarial inicialmente aplicado, o las eventuales diferencias por esta causa pendientes de aplicar por años anteriores, se deducirá del incremento salarial que se acuerde aplicar para el año 2020.

6. Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, 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. Quienes 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, el personal que procede 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 la persona empleada, mediante pago en nómina.

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

5. Quienes 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. El personal podrá 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.*

Se tendrá 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 las empleadas, o enfermedad y accidente grave del empleado, la empleada o familiares de primer grado o en caso de ser víctima de violencia de género, en la cuantía de hasta 4 mensualidades. En caso de gastos de matrícula y libros del personal empleado o de sus hijos e hijas, 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 la empresa a la representación unitaria o sindical de los Trabajador y trabajadoras 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, la plantilla podrá 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 todo el personal, exceptuando aquellos 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. 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.

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

4. 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. Para este colectivo de más de 7 horas diarias, se aplicará una bolsa de horas del 50% de la diferencia resultante entre el horario realizado y las 1670 horas anuales; con la única

excepción del personal incorporado al Canal Directo Regal hasta el día 19 de marzo de 2007, que tendrá una bolsa de horas fija de 10 horas y 30 minutos anuales a sumar a la jornada anual que se determine por calendario laboral.

Quienes trabajen en jornada reducida sujetos a jornada anual marco de 1670 horas, como los del extinto colectivo Canal Directo Regal, al no generar débito horario, no tendrán bolsa de horas.

Liberty determinará los momentos de la distribución de las horas de bolsa pendientes para todos los colectivos afectados, deberá preavisarse su realización con 10 días naturales de antelación y establecida en el primer cuatrimestre del año, al igual que las vacaciones. Una vez establecido de mutuo acuerdo con la persona afectada, no podrán anularse, ni modificarse sin previo consentimiento de las partes, en aras de atender la conciliación de la vida familiar.

En aquellos departamentos que se precise bolsa de horas, servirá para cubrir un festivo local en horario continuo de mañana, respetando el número de horas que se realiza en jornada diaria habitual de la persona empleada.

La previsión de realizar horas de esta bolsa en festivos locales 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 local 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.

En los casos de IT superiores a 180 días, no se recuperará bolsa de horas, y en el periodo de 90 a 180 días de bajas de IT, se aplicará la parte proporcional.

5. Anualmente se fijarán los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo, de común acuerdo entre Liberty y la representación de los Trabajadores y las Trabajadoras.

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

7. Se acuerda jornada intensiva para los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero. En caso de ser festivos, será el inmediato laborable anterior el caso del 24 y 31. No aplica el 5 de enero.

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 1 hora. El personal podrá 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 1 hora de comida.

10:00	18:00	Con 1 hora de comida.
12:00	20:00	Con 1 hora de comida.
13:00	20:00	Jornada continua.
Horarios de 7 horas y media		
8:00	15:30	Jornada continua.
8:30	17:00	Con 1 hora de comida.
9:00	17:30	Con 1 hora de comida.
9:30	18:00	Con 1 hora de comida.
10:00	18:30	Con 1 hora de comida.
10:00	19:00	Con 1 hora 30 minutos de comida.
11:30	20:00	Con 1 hora de comida.

Otros horarios:

– 9.00 a 18.00 de lunes a jueves y de 8.00 a 17.30 todos los viernes. Durante los meses del 1/01 al 31/05 y 1/10 al 31/12. El período estival que comprende 1/06 al 30/09 el horario es de 8.00 a 14.00 horas.

– 8.00 a 15.00 horas de lunes a viernes del 1/03 al 31/10. Y de lunes a sábados de 8.00 a 15.00 horas del 01/01 al 28/02 y del 1/11 al 31/12.

– Turnos rotativos semanales de 8.00 a 15.00 horas la primera semana y de 10.00 a 13.00 horas y de 15.00 a 20.00 horas la segunda semana.

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

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberán mediar mínimo doce horas.

3. Todos los horarios actuales de Liberty realizarán jornada intensiva en el mes de agosto, exceptuando 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 o la empleada.

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 las trabajadoras y con las compensaciones que en dicho pacto se establezcan.

7. Siempre que organizativamente exista la posibilidad, quienes pertenezcan a los colectivos que tienen horarios especiales, podrán establecer un turno en virtud del cual un porcentaje de dicho personal librará 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 empleadas 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 y las trabajadoras 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 del personal 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 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 la jornada es completa o reducida.

11. Las personas que firmaron el acuerdo de las condiciones del POOL, firmado con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras el 4/02/2016, se les aplica las siguientes condiciones horarias:

- Horario de 7 horas, de lunes a viernes de 13.00 a 20.00 horas en jornada continua, excepto Agosto de 8.00 a 15.00 horas.

- No trabajan sábados ni festivos.

- Trabajan un viernes rotativo mensual en jornada intensiva de 8.00 a 15.00 horas.

- No generan bolsa de horas, ni distribución irregular de la jornada.

Artículo 29. *Cambios de horario y compensaciones.*

1. El cambio de un horario a otro en Liberty será siempre voluntario para el trabajador o la trabajadora.

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. Las personas 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. Quienes, 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 o la empleada 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 una persona empleada 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. Quienes, 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. Quienes trabajen en 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/empleada 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.

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 e hijas durante el proceso de separación o divorcio, siempre que la persona empleada 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 Talento (Departamento RRLL) que estudiará la viabilidad de la solicitud así como el régimen de aplicación temporal del cambio o flexibilidad solicitada.

15. Debido a la dificultad de cobertura del servicio durante las franjas horarias de tarde que existe en las Áreas de Servicio (Autos, Diversos, Gestión y Proveedores, CIU, Mediadores y Postventa, Líneas Comerciales y Socios) y Comercial Negocio Directo (Venta Inbound, Ventas Outbound, Recuperaciones) se establecen a continuación un conjunto de propuestas de horarios para los empleados que prestan servicios en las áreas indicadas, cuya adscripción tendrá carácter voluntario:

a) Medidas de carácter general.

• Posibilidad de cambio a un horario intensivo de tarde de 13.00h a 20.30h o bien de 12.30h a 20.00h a los empleados que realizan los siguientes horarios:

- Horario 11.30h a 20.00h.
- Horario a Turnos Bilbao (rotativo) en la semana de tarde 10.00h a 20.00h pasando a realizar de 13.00h a 20.30h o de 12.30h a 20.00h. Esto implicaría también que, en la semana 1, realizarían horario de 8h a 15.30h horas para ajustar la jornada anual.

Quienes soliciten este cambio horario no perderán el importe de la ayuda comida que vinieran percibiendo. Este importe pasará a formar parte de la mejora voluntaria que vinieran percibiendo los empleados, siendo un concepto absorbible y compensable.

- Creación de un horario «Part-time» de jornada efectiva de cinco horas en horario de 15.00h a 20.00h. abonándose por dicha jornada diaria el precio de cinco horas y media. Esta posibilidad se ofrecerá de manera general, a todo el personal adscrito al área de referencia, si bien la aceptación por parte de la Compañía está condicionada a la aprobación previa por parte de la persona responsable del área de dimensionamiento.

b) Medidas a aplicar según las necesidades organizativas del área de dimensionamiento:

- Horario «Concentrado»: Se ofertará en función de las necesidades organizativas de algunas áreas del Centro de Servicio al personal de mañana u horario partido: Horario de 9:40 h. a 20 h. con una hora de comida en semana de cuatro días librando lunes o viernes en función de las necesidades organizativas.

Únicamente se compensará la pérdida de jornada intensiva recogida en el artículo 29.6 del presente Convenio Colectivo para quienes realizan el horario corporativo definido en el artículo 28.1 del Convenio Colectivo. Esta medida se ofrecerá solo a los departamentos identificados por la Compañía con necesidad de cubrir puestos de tarde.

- Horario concentrado librando sólo los viernes tarde en semanas alternas: propuesta creada para ofertar a quienes que realizan horarios de 10h a 19 h. Una semana realizarían horario de 10h a 20 h y la hora de exceso la librarían el viernes en horario de 10h a 15h. La semana siguiente el horario sería el habitual de 10h a 19h. Esta alternativa se crea por necesidades del departamento de Línea Comercial si bien podría aplicarse a otros departamentos u horarios en función de las necesidades organizativas concretas en cada momento.

El conjunto de medidas que se establecen en el presente artículo tienen como objetivo la cobertura del servicio durante la franja de tarde, esto es, la comprendida entre las 15.00h hasta las 20.00h, siendo dicha franja horaria de obligada presencia para quienes voluntariamente cambien su horario al de franja de tarde. Esto supondrá que cualquier solicitud de modificación de horario a futuro, incluso de reducción de jornada por cualquier motivo, podrá ser adecuado a la solicitud de la persona empleada siempre que se mantenga su presencia en la franja de tarde antes referida debido precisamente a las necesidades organizativas de la Compañía. En caso de que las necesidades de la persona empleada no puedan ser atendidas por tener que afectar a la franja indisponible, aquélla volverá al horario que disfrutaba con anterioridad al cambio dejando de percibir la compensación o mejora que viniera percibiendo por tal cambio.

Así mismo, quien solicite alguno de los cambios horarios señalados podrá volver a solicitar la vuelta a su horario anterior durante los seis meses siguientes al cambio, de lo contrario se mantendrá de manera permanente el nuevo horario en la franja de tardes.

El conjunto de propuestas horarias reguladas en el presente punto 29.15 se registrarán por lo dispuesto en el artículo 28.10 que regula el régimen de descansos durante la jornada.

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 la representación de los trabajadores y las trabajadoras, en desarrollo del art. 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 y las trabajadoras, 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 o la trabajadora 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 al personal afectado la prolongación de la jornada diaria con preaviso de cinco días naturales.

Al final de cada año la representación de los trabajadores y las trabajadoras 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 o empleada de forma irregular para los años 2018-2021. 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 persona 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 quienes que hayan disfrutado de maternidad/paternidad durante el primer año del menor. Tampoco será aplicable el régimen de distribución irregular de la jornada a quienes hayan solicitado el permiso del artículo Art. 33 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 26 días laborables.

Quienes tengan reducción de jornada tendrán derecho a disfrutar los mismos días de vacaciones

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

– 24 o 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 o la empleada y Liberty. En caso de discrepancias, se establecerá un turno rotativo anual. Una vez autorizadas y aprobadas no podrán modificarse de forma unilateral por parte de la Compañía.

5. Con objeto de no ocasionar dificultades operacionales en los departamentos y fomentar la máxima igualdad entre toda la plantilla, 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 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 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, que imposibiliten al trabajador/trabajadora 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 o la trabajadora 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) Quienes, 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/empleadas de 58 y 59 años de edad aumentarán sus vacaciones anuales en un día laborable.

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

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

9. Quienes hayan suscrito el acuerdo de las condiciones POOL, tienen prioridad de vacaciones en Agosto.

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

1. Se considera turnicidad aquel régimen de trabajo que exija que el empleado o la empleada 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 y las trabajadoras.

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/empleadas 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 o la empleada, 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 o la empleada, 15 días naturales.

El disfrute del presente permiso podrá iniciarse en el momento escogido a instancia del empleado o la empleada, 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.

En el caso que el empleado elija disfrutar el permiso, a partir de la fecha del enlace, el cómputo para el disfrute se hará a partir del primer día laborable, siguiente al día del enlace.

b) Cuatro días laborables exista o no desplazamiento, ampliables como máximo a dos meses sin sueldo a partir del quinto día, en los casos de nacimiento de hijo o hija, 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. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

Los días permiso podrán fraccionarse mientras que permanezca el hecho causante que lo origina, asimismo, con objeto de favorecer su mejor utilización acorde con la finalidad del precepto, el permiso de cuatro días laborables para los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización contemplados en el párrafo anterior, podrá disfrutarse por horas.

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 a la persona empleada afectada a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el empleado o la empleada 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 y las trabajadoras 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 la persona empleada 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 persona.

i) Se amplían 7 días naturales adicionales a lo establecido por Ley por permiso de paternidad, en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. En caso de que el permiso por paternidad se equiparara por ley al de maternidad esta mejora en siete días quedará sin efecto.

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, salvo en los supuestos expresamente regulados su traslado a otro día natural o laborable inmediato.

El personal 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 la persona empleada hasta el segundo grado, o familiares de primer grado aunque no convivan con ella 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/empleada, disfrutándose igual a jornada completa que reducida.

3. Se establece un permiso retribuido de 10 horas anuales con justificación y preaviso para asuntos personales. No podrá añadirse a las vacaciones. El permiso será preavisado con una antelación al menos de 48 horas siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan, deberá ser justificado.

4. Quienes 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 intensiva de mañana de 8.00 a 15.00 horas

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 o la empleada, 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 y las empleadas 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.*

Quien 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 a la persona afectada la posibilidad de mantener su horario de turnos rotativos.

La asignación por parte de Liberty del turno fijo solicitado por el empleado/empleada estará supeditado 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:

En el momento que Liberty reciba por escrito la solicitud del empleado la empleada acogándose a reducción de jornada en turno fijo de mañana o tarde, la empresa estudiará la viabilidad de la solicitud. La empresa revisará la viabilidad para que el empleado/empleada pueda 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 o la empleada 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 quienes 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 personal a turnos que soliciten la reducción de jornada, a partir de la fecha de firma del Convenio, y a todo el personal a turnos que a fecha de firma del presente Convenio ya disfrutaban 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 las personas designadas o elegidas para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia quienes ejerzan sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

4. En los términos que regula el n.º3 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, las personas empleadas tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras 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 art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, ampliado a 15 meses en el caso de que ostente la patria potestad lo haga en condición de familia numerosa. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. El personal 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/empleada si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Quien se encuentre 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 personal, 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/empleada 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 personas empleadas de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por la misma persona hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, 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 y las trabajadoras sobre la relación de empleados/empleadas en situación de excedencia y el período de las mismas.

9. En caso de cubrirse el puesto del empleado o la empleada 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 trece años o personas con discapacidad y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí solas 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 o la trabajadora, deberá establecerse dentro de la jornada ordinaria y franja horaria habitual que viniera realizando el empleado. y teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Compañía de conformidad con lo previsto en el artículo 29.15 del presente Convenio Colectivo.

El personal, por lactancia de un hijo o hija 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 o el empleado, 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 o hija, y de 14 días laborables por cada hijo o hija, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Quienes 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 el personal 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, 36€ euros, para los años 2018-2021.

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 personas 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 toda la plantilla incluida 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 o la empleada cuente con dos años de antigüedad en Liberty.

La cuantía de la aportación realizada por la Entidad Promotora es de un 2,5% del Salario Bruto Anual. En todo caso, se mantendrán las mejoras al Plan de Pensiones para quienes a título individual las vinieran disfrutando.

A quienes en su condición de partícipes en activo realicen una aportación mínima del 1% de salario fijo anual al plan de pensiones de Liberty Seguros, la empresa les aportará un 0,5% adicional con carácter anual.

Estos incrementos, tanto el lineal como el adicional por aportación voluntaria, no aplicaran al equipo de Dirección (Nivel 0).

Las aportaciones correspondientes al ejercicio 2018 serán abonadas durante el tiempo de vigencia del presente convenio, iniciándose desde el 1 de enero del 2019.

Quienes tengan en reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas 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 empleado/empleadas.*

Todas las personas empleadas de Liberty, así como los cónyuges, parejas de hecho, hijos, hijas, ascendientes y hermanos y hermanas que convivan en el mismo domicilio que aquellos, 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 persona empleada, quien se encuentra en situación de jubilación en Liberty por alcanzar la edad de jubilación o los jubilados anticipadamente y el personal en situación de excedencia. En todos estos casos, no tendrán ya la consideración de personas empleadas sus familiares 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 personas empleadas con cónyuge e hijos o hijas con discapacidad dependientes que no puedan valerse por sí solos y no desempeñen actividad retribuida.

Los trabajadores y las trabajadoras 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 las personas empleadas 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 las personas empleadas 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 72 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 personal 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 2 miembros por parte de la dirección de Liberty y otros 7 en representación de los trabajadores y las trabajadoras, estos últimos designados entre los delegados y las delegadas 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 la representación de los trabajadores y las trabajadoras, 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.*

Todas las personas empleadas 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/empleadas que se encuentren en el colectivo de riesgo a criterio de los servicios médicos de la Mutua.
- Espirometría.

Artículo 44. *Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.*

La dignidad y la integridad física y moral son derechos que Liberty y la representación legal de los Trabajadores y las trabajadoras 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.

Artículo 45. *Protección de la Maternidad.*

1. Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y durante el periodo de lactancia, no podrán ser objeto de traslado o desplazamiento geográfico que implique cambio de residencia.

CAPÍTULO X

Igualdad de Oportunidades

Artículo 46. *Igualdad de oportunidades.*

La Dirección de Liberty, en cumplimiento del Capítulo III de la Ley Orgánica 3/20017 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, 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 la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, fomentando de este modo, el ejercicio de los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar con la profesional y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la carrera profesional así como políticas retributivas.

Artículo 47. *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 2018 hasta 31 de diciembre de 2021. 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 48. *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/trabajadoras.
- Uso de lenguaje no sexista, tanto en las comunicaciones internas como externas que realiza Liberty.

Artículo 49. *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/trabajadoras 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/empleadas 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/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 50. *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 Talento, 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/trabajadoras 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 % 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/empleadas 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.

- Talento 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 Trabajador/trabajadora 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/empleadas 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 % 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/empleada 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/empleadas 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/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 1º grado de consanguinidad, y de atención a los hijos durante el proceso de separación o divorcio, siempre que el empleado/empleada 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 Talento (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 art. 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/empleadas 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 51. *Implantación.*

El Plan de Igualdad aprobado por la Mesa de Igualdad, está disponible en su integridad para todos los trabajadores/trabajadoras en la Intranet Corporativa de la Compañía. Asimismo, a los empleados/empleadas 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 52. *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/trabajadoras 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 53. *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/trabajadora, 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 Trabajador/trabajadora, «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 Trabajador/trabajadora.

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/trabajadoras, 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/trabajadoras 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/trabajadoras, 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/trabajadora 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/trabajadoras 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/trabajadora, 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/trabajadora/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 D/Dña. Eva González Rodríguez como instructor.

Cualquier trabajador/trabajadora 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 (tfno. 934890500), correo electrónico (eva.gonzalez@libertyseguros.es) o por cualquier otro medio.

Si el trabajador/trabajadora así lo decidiera, los representantes de los trabajadores/trabajadoras 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/trabajadoras 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 54. Órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras.**

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 y Delegadas de Personal y los Comités de Empresa son la representación colectiva y unitaria de los trabajadores y las trabajadoras, 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 y las trabajadoras 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 y las trabajadoras, 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 55. Derechos sindicales.

1. La actividad sindical en el marco de Liberty tendrá la misma consideración que el trabajo que el delegado o la delegada 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 o la delegada sindical no pudiera ser valorado o valorada de forma efectiva para la percepción de la retribución variable, se aplicará la media de las calificaciones del personal de su misma categoría y mismo departamento.

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

Artículo 56. Uso de herramientas telemáticas por parte de la representación sindical de los trabajadores y las trabajadoras.

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 57. *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 «empleado/empleadas» para referirse a los empleados/empleadas 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/empleadas 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 n.º 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.