

### III. Otras disposiciones

#### MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

**15966** *RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2007, de la Presidencia de la Agencia Española de Cooperación Internacional, por la que se concede beca de la convocatoria general de «Becas MAEC-AECI», para el año académico 2007/2008, para el programa IV-A.*

En el BOE n.º 279, de 22 de noviembre de 2006, se publicó la Resolución de 17 de noviembre de 2006 de la Presidencia de la Agencia Española de Cooperación Internacional, por la que se convocan los Programas de Becas MAEC-AECI (Becas del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación para ciudadanos extranjeros y españoles para 2007/2008).

Mediante Resolución de la Presidencia de la Agencia Española de Cooperación Internacional, de fecha 31 de mayo de 2007, se concedieron becas de la convocatoria general de los programas de becas «MAEC-AECI», para ciudadanos extranjeros y españoles, para el verano 2007 y curso académico 2007/08, para los Programas IV-A y IV-B. Habiéndose producido circunstancias que aconsejan determinadas modificaciones, a propuesta de la Comisión de Evaluación reunida al efecto, esta Presidencia de la AECI, ha resuelto:

Primero: Conceder con cargo al concepto presupuestario 144 A 481.00 dos becas del Programa IV-A «Becas para Españoles e Iberoamericanos en el Colegio de Europa (Campus de Brujas, Bélgica y Natolín, Polonia)», a doña Sonia Pérez Romero, de nacionalidad Española, para realizar estudios en Brujas (Bélgica), por el período: 1-09-2007/30-06-2008, y a doña Natalia Sanmartín Jaramillo, de nacionalidad española, para realizar estudios en Natolín (Polonia), por el período: 1-09-2007/30-06-2008.

La dotación económica de estas becas, de acuerdo con las bases de la citada convocatoria, consiste en:

Dotación mensual: 2.500,00 €, que se abonarán en dos pagos: en septiembre de 2007 las cuatro primeras mensualidades, y en enero de 2008, las 6 restantes.

Seguro médico, no farmacéutico, durante el período de vigencia de la beca, por un importe individual mensual de 24,00 €.

Ayuda de viaje de pasaje aéreo ida/vuelta, según el país destino del beneficiario.

Estas concesiones no suponen incremento económico en el expediente de gasto, aprobado con anterioridad, por las renuncias de Cristina Stampa Sebastián de Ericey e Rashideh Mustafá Chico.

Segundo: Ordenar la publicación en el BOE de la beca reconocida en esta Resolución en los términos previstos por la citada Orden Ministerial de AECI/1098/2006, de 11 de abril de 2006.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, según lo establecido por la disposición adicional decimoquinta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición en el plazo de un mes desde el día siguiente a su notificación de acuerdo con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, o recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional conforme a la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción

Contencioso-Administrativa, no pudiendo interponerse simultáneamente ambos recursos.

Madrid, 1 de agosto de 2007.-La Presidenta de la Agencia Española de Cooperación Internacional, P.D. (Resolución de 29 de diciembre de 2000), el Secretario General de la Agencia Española de Cooperación Internacional, P. S. (Resolución de 26 de julio de 2007), el Subdirector General de Cooperación con los Países de América del Sur, Rafael Soriano Ortiz.

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**15967** *RESOLUCIÓN de 21 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Liberty.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Liberty (Liberty Seguros Cia. de Seguros y Reaseguros, S.A. y Génesis Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros) (Código de Convenio n.º 9016123) que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2007 de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en su representación y de otra por las Secciones Sindicales CCOO, CTI-USOC y UGT en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de agosto de 2007.-El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

#### CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO LIBERTY

##### 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 las empresas aseguradoras del Grupo Liberty, que se detallan en el siguiente artículo.

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

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

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

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal en plantilla de las empresas Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. y Génesis Seguros Generales, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros (en adelante, Grupo Liberty) 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 del Grupo Liberty.

En supuestos de fusiones o incorporaciones de otros colectivos de empleados al Grupo 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 del Grupo Liberty.

Exclusiones.-El presente Convenio no será de aplicación:

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

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

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

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

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

2.4 Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del 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 2007 al 31 de diciembre de 2010.

2. Vigencia.

El Convenio se aplicará desde el día de su firma con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, excepto en aquellas materias para las que específicamente se contemple otra fecha distinta de entrada en vigor.

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 periodos anuales.

c) Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86, en sus apartados 3 y 4, del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación, salvo en aquellas materias para las que expresamente se disponga otra vigencia.

## 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 el Grupo 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 reestablecer 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 del Grupo Liberty será de aplicación el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (en adelante, Convenio del Sector Seguros).

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se aprobara un nuevo Convenio del Sector Seguros que mejorase alguna de las condiciones previstas en aquél, éstas serán de aplicación allí donde corresponda.

## 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 del Grupo 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:

- La vigilancia y el control de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.
- El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.
- La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.
- Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio.

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida en las reuniones con la presencia de un representante del Grupo 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.

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.

El Grupo 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.

Las consultas recibidas por la Comisión Mixta se responderán en un plazo que no excederá de quince días a contar desde su recepción.

## 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 del Grupo Liberty.

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

3. Las partes firmantes se comprometen a contribuir en la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, rentabilidad,

calidad de servicio y condiciones de trabajo saludables para el conjunto de los empleados.

#### Artículo 10. *Clasificación de categorías y 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 Categorías del Grupo Liberty.

2. Se constituirá una Comisión de Clasificación 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 del Grupo Liberty y cinco por parte de la representación social, de acuerdo a la representatividad porcentual que ostenten.

3. El Sistema de Clasificación de Categorías del Grupo Liberty se compone de:

- a) Criterios generales de Clasificación de Categorías.
  - b) Relación de puestos tipo.
  - c) Fichas técnicas de los puestos tipo.
- a) Criterios Generales:

#### *Grupo 0*

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

#### *Grupo I*

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

Su actividad se traduce en la dirección, organización y control de las funciones y procesos de trabajo a realizar y de los empleados que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. También en la realización de cometidos 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.

#### *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 del Grupo 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 y formación del personal.
- Asistencia técnica de instalaciones y comunicaciones.

Niveles Retributivos:

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

#### *Grupo I. Nivel 1*

Los empleados incluidos en este nivel disponen de capacidad de dirección y se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio compleja y dotada de un elevado volumen de recursos. Cuentan con un alto grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o principios definidos y recibiendo supervisión sobre el grado de consecución de los objetivos planteados. La realización

de su trabajo supone afrontar una elevada heterogeneidad de situaciones para las que es preciso encontrar soluciones innovadoras y requiere tanto la dirección de personas de elevada cualificación, como el trabajo en equipo con otras unidades. Por lo amplio de su gestión asumen una importante responsabilidad económica.

#### *Grupo I. Nivel 2*

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

#### *Grupo I. Nivel 3*

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

#### *Grupo II*

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

#### *Formación*

Se requieren conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima correspondiente a B.U.P., F.P. 2 o similar, o sus equivalentes con arreglo a la L.O.G.S.E.

#### *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 del Grupo 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 responsabilización 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 el Grupo Liberty.

### Niveles Retributivos

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

#### Grupo II. Nivel 4

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

#### Grupo II. Nivel 5

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

#### Grupo II. Nivel 6

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

#### Grupo III

Los empleados pertenecientes a este grupo profesional desempeñan cometidos 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 el Grupo Liberty, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

### Formación

Conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados, complementados con una cierta especialización o con habilidades instrumentales o sociales.

### 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 del Grupo 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 y 8.

#### Grupo III. Nivel 7

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

## CAPÍTULO III

### Ascensos y promociones

#### Artículo 11. Principios generales.

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

#### Artículo 12. Procedimiento para cambios de categorías y promociones.

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

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

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

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

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

a) Por libre designación:

Excepcionalmente, según se prevé en el Convenio del Sector Seguros, el Grupo Liberty ascenderá directamente por este método a aquellos empleados que, por su desempeño o por las condiciones de su puesto de trabajo, considere deben pertenecer al grupo profesional II nivel 6, comunicando dichos ascensos a la representación legal de los trabajadores.

Habrà de considerarse a tales efectos la formación, méritos, antigüedad del empleado, así como las facultades organizativas del Grupo Liberty:

Formación: Haber realizado un curso a distancia denominado «Programa Básico de Seguros Liberty».

Antigüedad: Tres años de experiencia en el puesto.

Méritos: Haber obtenido en el sistema de valoración de desempeño en vigor un promedio del 90% o equivalente en el sistema de valoración de desempeño correspondientes a las valoraciones de los tres últimos años. Es requisito imprescindible que cada año se haya obtenido el mínimo de consecución exigido.

b) Por trayectoria.

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

1. Asesor Canal Directo:

Todos los empleados que se incorporen al Grupo Liberty como asesores u operadores en el Canal Directo, lo harán en calidad de Asistente Administrativo con la categoría III 7, promocionándose automáticamente

a los doce meses de permanencia en el puesto y pasando a ser ascendidos al puesto de asesor con la categoría II-6.

En el caso de que el empleado hubiera sido contratado a través de una Empresa de Trabajo Temporal, ese período también computará a efectos de cambio de categoría.

2. Empleados de los centros de servicios (Operadores, tramitadores y/o suscriptores):

Todos los empleados que se incorporen al Grupo Liberty en los Departamentos CSM, CSI, CSV y Paneuropeo, lo harán en calidad de Asistente Administrativo con la categoría III-7, promocionándose automáticamente a los 12 meses de permanencia en el puesto y pasando a ser ascendidos al puesto de Operador, Tramitador o Suscriptor con la categoría II-6.

En el caso de que el nuevo empleado se hubiera contratado a través de una Empresa de Trabajo Temporal, ese período también computará a efectos del cambio de categoría.

c) Convocatoria anual de vacantes:

Excepcionalmente, cuando el Grupo Liberty no haya ascendido en el período de dos años a un mínimo del 5% de los empleados existentes en el nivel III-7, convocará concurso-oposición, al que podrán acceder todos los empleados pertenecientes a niveles inferiores.

Los requisitos mínimos para poder acceder al concurso-oposición serán los siguientes.

Antigüedad: Tener un mínimo de dos años de antigüedad en el Grupo Liberty.

Nivel de estudios: Poseer el título de E.G.B. (equivalentes según plan actual) y/o FP 1.º Grado.

Realizar un curso a distancia denominado «Programa superior de Seguros Liberty», cuyos contenidos serán los siguientes:

1. Introducción al seguro.
2. Atención y Servicio al Cliente.
3. La gestión de Siniestros.
4. El seguro de Automóviles.
5. Los Seguros Multirriesgo.
6. Los seguros de Vida y Accidentes.

De los contenidos 3, 4, 5 y 6 seleccionarán solamente dos módulos para su estudio a elección del empleado. El Grupo Liberty, a través del departamento de Formación y Desarrollo, proporcionará a todos los empleados que quieran acceder al concurso-oposición los manuales correspondientes para su estudio.

Será responsabilidad del área de formación y desarrollo el diseño de la prueba correspondiente para la convocatoria anual.

Cuadro de indicadores y pesos para obtener puntuaciones y elaborar el ranking:

Concepto	Método y/o Ratios	Puntuación/ Pesos
Prueba Técnica.	Examen escrito con preguntas tipo test y cuestiones abiertas.	Peso 35 %.
Experiencia en el puesto dentro del Grupo Liberty.	Más de 7 años = 30 puntos. De 4 a 7 años = 20 puntos. Menos de 4 años = 10 puntos.	Peso 45 %.
Valoración del Desempeño.	Promedio de los dos últimos años = 90% o equivalente.	Peso 20 %.

Los contenidos del examen, así como la metodología de realización del mismo, se elaborarán a través de un Tribunal Calificador, constituido por los siguientes miembros:

- i) Presidente (nombrado por el Grupo Liberty).
- ii) Secretario (nombrado por los representantes legales de los trabajadores).
- iii) Dos vocales (designados uno por el Grupo Liberty y otro por los representantes legales de los trabajadores).

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

Cada dos años, el Grupo Liberty promocionará, como mínimo, a un 5% de los empleados existentes en el nivel II-6.

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

a) Por libre designación.

Excepcionalmente, según se prevé en el Convenio del Sector Seguros, el Grupo Liberty ascenderá directamente por este método, a aquellos empleados que, por su desempeño o por las condiciones de su puesto de trabajo, considere deben pertenecer al nivel profesional II 5, comunicando dichos ascensos a la representación legal de los trabajadores.

Habrà de considerarse a tales efectos la formación, méritos, antigüedad del empleado, así como las facultades organizativas del Grupo Liberty:

Formación: Haber realizado un curso a distancia denominado «Programa Superior de Seguros Liberty».

Antigüedad: Tres años de experiencia en el puesto.

Méritos: Haber obtenido en el sistema de valoración de desempeño, un promedio mayor del 100% o equivalente, correspondientes a las valoraciones de los tres últimos años. Es requisito imprescindible que cada año se haya obtenido el mínimo de consecución exigido, en torno al 90%) o equivalente.

Facultad organizativa del Grupo Liberty: Una vez valorados los anteriores factores, el Grupo Liberty podrá aplicar directamente una prueba técnica correspondiente al área organizativa donde se encuentren asignados los empleados que hayan superado los requisitos anteriores.

Una vez evaluados y aplicadas las pruebas anteriores, se elaborará un ranking definitivo para aplicar el número de plazas de libre designación determinadas por el Grupo Liberty. Previamente se indicará el peso que tiene cada prueba a la hora de realizar el ranking.

b) Convocatoria anual de vacantes:

Para el caso de que no se produzcan las promociones mínimas del 5% en el período de dos años, el Grupo Liberty convocará concurso-oposición al que podrán acceder todos los empleados de nivel II-6 que cumplan los requisitos mínimos:

Antigüedad en el Grupo Liberty: Tener 3 años mínimo de antigüedad en el Grupo Liberty.

Nivel de estudios: Poseer el título de E.G.B. (equivalentes según plan actual) y/o FP 1.º Grado.

Cuadro de indicadores y pesos para obtener puntuaciones y elaborar el ranking:

Indicadores	Método	Puntuación/ Pesos
Prueba técnica.	Test de aptitud general (Técnicos-Administrativos).	25%
Perfil de competencias profesionales.	Valoración competencias profesionales.	25%
Experiencia en el puesto.	Más de 7 años = 30 puntos. De 4 a 7 años = 20 puntos. Menos de 4 años = 10 puntos.	25%
Valoración del Desempeño.	Promedio de los dos últimos años = 90% o equivalente	25%

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

a) Por libre designación:

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

b) Convocatoria anual de vacantes:

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

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

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

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

Valoración Desempeño: Promedio del 100% en los últimos dos años o equivalente.

#### Cambio por trayectoria de puestos técnicos especialistas:

Exclusivamente, se considerarán dentro de este punto a aquellos empleados que desempeñen y ejerzan para el Grupo Liberty algunos de los siguientes puestos tipo: Actuario, Auditor, Abogado y Médico de empresa.

Todos los empleados que se incorporen a desempeñar alguno de los puestos tipo referenciados anteriormente lo harán inicialmente con la categoría II-4. Estos empleados podrán cambiar a la categoría inmediatamente superior correspondiente al Grupo Profesional I nivel III, siempre que cumplan los requisitos publicados en el documento de Categorías profesionales vigente en cada momento.

#### Comunicación de convocatorias anuales y nombramientos:

Para el caso de que no se produzcan las promociones o cambios mínimos establecidos en cada apartado, anualmente se realizará una convocatoria anual de vacantes para cubrir las plazas pendientes. Las bases y fecha de dicha convocatoria se hará pública a través de la intranet del Grupo Liberty y otros medios de comunicación interna, manteniendo informada en todo momento a la representación legal de los trabajadores.

Semestralmente, desde el área de Recursos Humanos se facilitará a la representación legal de los trabajadores el listado con los empleados que hayan sido promocionados en ese período y la nueva categoría de los mismos.

### CAPÍTULO IV

#### Política de empleo y formación profesional

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

1. Con objeto de facilitar el desarrollo profesional de los empleados, cuando se produzca una vacante o un puesto de nueva creación, se informará al conjunto de los empleados, indicando la ubicación, nivel y requerimientos del puesto, exceptuándose aquellos puestos que, por sus características, el Grupo Liberty considere que deban cubrirse mediante otro procedimiento.

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 el Grupo Liberty, las partes firmantes consideran que, dentro de la política fijada por el Convenio del Sector Seguros, la misma debe orientarse a:

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

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

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los empleados en el seno del Grupo y facilitando su acceso a unas mejores competencias.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad compartida entre el Grupo Liberty y los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto al Grupo Liberty como a los empleados.
- Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades formativas de los empleados.
- Valoración como factor estratégico para la competitividad del Grupo Liberty y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna del Grupo que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las competencias profesionales.

i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la empleabilidad y desarrollo profesional de los empleados.

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

3. El Grupo Liberty establecerá un Plan Anual de Formación en el que especificará las acciones formativas que lo compongan, objetivos y contenido de las mismas y calendario de ejecución, informando de todo ello a los representantes sociales.

4. Las Secciones Sindicales y la Comisión de Clasificación 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 proponer medidas o acciones formativas concretas.

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

### CAPÍTULO V

#### Movilidad Geográfica

##### Artículo 15. *Condiciones generales.*

1. Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros en esta materia, salvo aquellos aspectos regulados por el Grupo Liberty.

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

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

##### 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 25.2 del Convenio del Sector Seguros en esta materia.

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

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

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

5. El Grupo Liberty se compromete a sufragar los gastos de viaje y estancia en que incurran tanto el empleado como los familiares que con él convivan, al lugar de traslado, para la búsqueda de vivienda, colegios y otros, hasta un límite de 1.000 €, revalorizables anualmente por el IPC. El empleado deberá presentar justificantes de los gastos.

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

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

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

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

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

Se establece una ayuda económica para vivienda de los empleados que hayan sido trasladados, según las características del lugar de residencia que se trate:

1. Cuando el traslado sea a poblaciones de hasta un millón de habitantes, el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de 300 euros brutos mensuales, para el año 2007, durante tres años, revalorizable anualmente según el IPC.
2. Cuando el traslado sea a poblaciones de más de un millón de habitantes, el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de 400 euros brutos mensuales, para el año 2007, durante tres años, revalorizable anualmente según el IPC.

**CAPÍTULO VI****Retribuciones****Artículo 19. Salario base y complementos.**

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

1. El salario se ingresará en la entidad bancaria, mediante una orden de pago realizada los días 24 de cada mes. Cuando dicho día sea festivo se trasladará al inmediatamente anterior o posterior, según corresponda.
2. Se establecen para todos los empleados 12 pagas mensuales y 4 pagas extraordinarias, a percibir en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.
3. Por pacto extraestatutario, adicionalmente a la fórmula anterior, se podrá acordar otra distribución de las pagas extras, incluso el prorrateo de las mismas.

**Artículo 20. Retribución Variable.**

1. El Grupo Liberty mantendrá un sistema anual de retribución variable para todos los empleados que no tengan un sistema de bono pactado individualmente o sistema de incentivos.
2. La retribución variable estará sujeta a la consecución por el Grupo Liberty y el empleado de unos objetivos mesurables.
3. El Grupo Liberty determinará anualmente las métricas y porcentajes de aplicación de la retribución variable en función de los criterios que en su caso se establezcan y se abonará durante el primer cuatrimestre del año siguiente al de su devengo.

**Artículo 21. Premio de permanencia.**

Se abonará una mensualidad a los empleados que cumplan 25 años de permanencia en el Grupo Liberty y dos mensualidades a los que cumplan 35 años. Dichas mensualidades serán resultantes de dividir su salario bruto anual entre doce.

**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. Los empleados del Grupo Liberty que, a la fecha de firma del presente Convenio, tengan un número de pagas de participación en primas superiores, conservarán el exceso como Complemento Adicional por primas.
3. Los empleados de nuevo ingreso en el Grupo Liberty percibirán la Compensación General por primas desde el momento de su incorporación y el Exceso de Compensación por primas, una vez alcancen los dos años de antigüedad en el Grupo Liberty.
4. La naturaleza de este complemento es de acuerdo a lo establecido en el Convenio del Sector Seguros.

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

Según lo establecido en el Convenio del Sector Seguros:

1. Para cada uno de los años 2008, 2009 y 2010 se acuerda un incremento salarial igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre.
2. Anualmente, con efecto 1 de enero, se aplicará el incremento salarial de acuerdo con la previsión de inflación considerada por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, siendo de

aplicación las tablas salariales que el Convenio del Sector Seguros establezca para cada año.

3. Finalizado el ejercicio y conocido el IPC real, se procederá a realizar, en su caso, la correspondiente regulación, que se abonará dentro del primer trimestre.

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

1. Los empleados que realicen jornada partida hasta las 16 horas, como mínimo, percibirán una compensación en concepto de ayuda comida, en la cuantía establecida por el Convenio del Sector Seguros por cada día que la realicen.
2. Excepcionalmente, aquellos empleados procedentes de la extinta Liberty Insurance Group, que a la fecha de firma de este Convenio percibieran una cantidad superior, la mantendrán en las mismas condiciones, no siendo compensable y absorbible, excepto con el concepto del artículo 38 del Convenio del Sector Seguros relativo a compensación por comida por jornada partida y revalorizable anualmente según el IPC.
3. El abono de esta compensación se realizará a través de vales-comida o documentos similares, tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago o, a elección de los empleados, mediante pago en nómina.
4. En jornada continua se tendrá derecho a la compensación de ayuda comida los días que el empleado, a petición del Grupo Liberty, tenga que prolongar su jornada al menos dos horas.
5. Los empleados que realicen jornada partida y se encuentren en situaciones de incapacidad temporal superior a un mes, devolverán la ayuda comida correspondiente desde el primer día de dicha incapacidad.
6. La compensación por ayuda comida será actualizada anualmente, conforme al IPC oficial.
7. Los empleados podrán optar por elegir el sistema de compensación por comidas al comienzo del año.

**Artículo 25. Anticipos.**

Los empleados tendrán derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio, divorcio, nacimiento, adopción o viudedad de los empleados, o enfermedad y accidente grave del empleado o familiares de primer grado en la cuantía de hasta 4 mensualidades. En caso de gastos de matrícula y libros de los empleados o de sus hijos, en la cuantía de hasta 2 mensualidades.

**CAPÍTULO VII****Tiempo de trabajo****Artículo 26. Jornada laboral.**

1. La jornada anual oficial del Grupo Liberty será de 1.670 horas anuales para todos los empleados, exceptuando aquellos empleados procedentes del Canal Directo Regal, incorporados al Grupo Liberty a fecha de 19 de marzo de 2007, que mantendrán la jornada que resulte de aplicar 7 horas diarias, de lunes a viernes.
  2. Desde el día 19 de marzo de 2007, a todos los nuevos empleados que se incorporen se les aplicará la jornada anual de 1.670 horas.
  3. En los colectivos que, por aplicación del horario, resulte una jornada superior a la jornada anual oficial, se realizarán las adaptaciones precisas para ajustarlo, de acuerdo a los siguientes parámetros:
    - a) Al exceso de horas anuales, en porcentajes de días completos, se aplicarán mediante días de asuntos propios.
    - 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).
  4. Serán considerados días festivos, exclusivamente, los publicados oficialmente por las correspondientes Administraciones Públicas.
  5. Se establece una bolsa de horas que comprenderá la diferencia entre las horas reales de aplicación de los distintos horarios y la jornada anual de 1.670 horas, con la única excepción de los empleados incorporados al Canal Directo Regal hasta el día 19 de marzo de 2007, que tendrán una bolsa de horas fija de 14 horas anuales.
- El Grupo Liberty determinará los momentos de realización de las horas de esta bolsa, que podrán ser en sábados, festivos no nacionales y puntas de negocio, preavisando al empleado con diez días naturales. A tal efecto, se procurará organizar con suficiente antelación la planificación de la realización de la bolsa de horas a fin de atender la conciliación de la vida familiar del empleado.

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

La previsión de realizar horas de esta bolsa en festivos no nacionales obedece a causas organizativas del Grupo Liberty, en tanto en cuanto,

existe demanda de trabajo que hace necesario que desde el centro de trabajo en que se disfrute del festivo no nacional se sigan prestando servicios para el resto de centros de trabajo que no disfruten del festivo.

La bolsa de horas se realizará con independencia de la jornada que se realice aún siendo ésta reducida.

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

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

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

#### Artículo 27. Horarios.

Se establecen los siguientes horarios:

##### 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, pudiendo utilizar de ésta, 30 minutos en la comida.

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 46 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 - 19:00: Con 2 horas de comida.  
 12:00 - 20:00: Con 1 hora de comida.  
 14:00 - 21:00: Jornada continua.  
 15:00 - 22:00: Jornada continua.

#### *Horarios de 7 horas y media*

8:00 - 15:30: Jornada continua.  
 8:30 - 17:00: Con 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.  
 13:30 - 21:00: Jornada continua.  
 14:30 - 22:00: Jornada continua.

#### *Otros horarios*

9:00 a 18:00: de lunes a viernes. 9:00 a 14:00: sábados alternos quincenalmente. 8:00 a 15:00: el mes de agosto.

9:00 a 18:00: de lunes a jueves. 8:00 a 17:30: todos los viernes y período estival.

8:00 a 18:00: de lunes a jueves. 8:00 a 15:00: todos los viernes. (Del 01/01 al 31/05 y del 01/10 al 31/12). 8:00 a 14:00 del 01/06 al 30/09.

8:00 a 15:00: de lunes a viernes. Del 01/03 al 31/10 y sábados del 01/01 al 28/02 y del 01/11 al 31/12.

8:00 a 15:00 y de 15:00 a 22:00 turnos rotativos mensuales y sábados alternos (1 de cada 3).

Turnos rotativos semanales de 8:00 a 15:00, la primera semana, y de 10:00 a 13:00 y de 15:00 a 20:00, la segunda semana.

Cualquier horario reducido de los anteriores.

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

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

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

5. Los horarios especiales podrán aplicar una flexibilidad horaria de 10 minutos en la entrada, siempre que el servicio esté perfectamente cubierto en todas sus franjas.

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

7. Siempre que organizativamente exista la posibilidad, los empleados pertenecientes a los colectivos que tienen horarios especiales, podrán establecer un turno en virtud del cual un porcentaje de dichos empleados librarán los viernes por la tarde, realizando ese día el horario de 8 a 15,30 horas o de 8 a 15 horas, según la distribución de jornada establecida, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

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

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

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

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

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

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

10. En los horarios con jornada partida, se establece un período de descanso de 15 minutos diarios. En horarios con jornada continuada, el descanso será de 20 minutos diarios. En ambos casos, el disfrute estará subordinado a las necesidades organizativas del departamento.

#### Artículo 28. Cambios de horario y compensaciones.

1. El cambio de un horario a otro en el Grupo Liberty será siempre voluntario para el empleado.

2. Los cambios de horario que impliquen cambios de colectivo se adaptarán a las particularidades de cada uno de los horarios de los colectivos de destino. Los empleados que actualmente ya hubieran sido asignados en un colectivo con horario diferente al suyo, necesariamente, asumirán las condiciones de tiempo de trabajo del colectivo en el que actualmente prestan sus servicios.

3. Los empleados que, a solicitud del Grupo Liberty, cambien su horario de jornada continua a partida, percibirán una compensación económica de 2.373,45 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 1.700 euros brutos, en un solo pago. Si el empleado se retracta, según el Convenio del Sector Seguros, devolverá la cantidad percibida.

5. Si el cambio de horario es de jornada continua a jornada a turnos, o de jornada partida a turnos, se compensará con el plus de turnicidad, según establezca el Convenio del Sector Seguros.

6. Cuando el cambio de horario implique la pérdida de la jornada intensiva de los viernes y del período estival, se percibirán 1.400 euros, en un solo pago.

7. La compensación del punto 6 no corresponderá a quienes anteriormente al cambio de horario, hubiesen pertenecido a un horario sin jornada intensiva de viernes y período estival.

8. Si un empleado tuviese más de dos cambios de horario, a iniciativa del Grupo 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 al Grupo Liberty hasta la fecha de firma del presente Convenio, cuando a requerimiento del Grupo Liberty incrementen su jornada a 1670 horas anuales, serán compensados con 2.017,95 euros anuales, siendo éste un concepto no absorbible y no compensable con cualquier futuro incremento retributivo.

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

a) Esta no compensación por cambio de jornada no es aplicable al personal que, por ser de origen Regal, provienen de una jornada de 1.585 horas, o la resultante de la aplicación del artículo 26.1, 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. En todos los cambios de horario, si el empleado volviese a su jornada anterior al cambio, según el artículo 45.12 del Convenio del Sector Seguros, devolverá la cantidad percibida.

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

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

14. Las cantidades compensatorias anteriores tienen el carácter de brutas y revalorizables según el IPC.

#### Artículo 29. *Vacaciones.*

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

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

14 de mayo (Día del Seguro).

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

3. Las vacaciones deberán establecerse en el primer cuatrimestre del año.

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

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

6. Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año de su devengo. Excepcionalmente, se podrá autorizar su disfrute hasta el 28 de febrero del año natural siguiente, de acuerdo a las necesidades organizativas.

7. Cuando un empleado, en el período de disfrute de sus vacaciones, sufra enfermedad o accidente que origine una situación de Incapacidad Temporal superior a quince días, desde ese momento y hasta su restablecimiento, no computarán como días de vacaciones consumidos, mediante la oportuna justificación médica y comunicación al Grupo Liberty en los siete días siguientes al hecho que originó la enfermedad.

8. Los empleados que, en el transcurso del año de que se trate, cumplan 60 años o más y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas sus vacaciones, según la siguiente escala:

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

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

#### Artículo 30. *Trabajo a turnos, trabajo nocturno y trabajo en festivos.*

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

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

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

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

4. En los horarios especiales se podrá trabajar en festivos no nacionales que serán compensados, a criterio del Grupo 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 del Grupo Liberty y la representación legal de los trabajadores.

6. El trabajo en sábados se retribuirá de igual forma que los festivos, con la excepción de que será obligado el trabajo en sábados con las condiciones retributivas que ya tuvieran en la actualidad y, en todo caso, sin ninguna compensación para aquellos empleados cuyos horarios ya tuvieran incorporado el sábado a su jornada habitual, en la fecha de 19 de marzo de 2007.

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 31. *Permisos.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 52 del Convenio del Sector Seguros, se estará a lo dispuesto en el mismo en todos aquellos puntos que no estén expresamente regulados a continuación.

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

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

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

Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos, al menos, serán laborables. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad de la enfermedad, intervención quirúrgica o accidente.

c) Un día 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 el Grupo Liberty pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

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

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

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.

3. El empleado podrá ausentarse, por el tiempo necesario, por enfermedad sin baja médica o para la realización de visitas médicas, propias o de familiares que convivan con el empleado hasta el segundo grado, por un máximo de 5 días o 35 horas anuales, que se considerarán permiso retribuido.

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

5. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos personales hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 21 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 el Grupo Liberty, por cualquiera de estas posibilidades.

### Artículo 32. Reducción de jornada en turnos rotativos.

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

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

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

Centro de *Servicios Canal Directo*: *mantenimiento* mínimo del 40% de plantilla entre las 15 y las 22 horas.

Centro de *Servicios Mediadores e Institucional*: *mantenimiento* mínimo del 35% de la plantilla entre las 17 y 20 horas.

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

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

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

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

El ámbito de actuación del presente artículo se extiende a todo el colectivo de empleados a turnos que soliciten la reducción de jornada, a partir de la fecha de firma del Convenio, y a todos los empleados a turnos que a fecha de firma del presente Convenio ya 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 33. Excedencias.

Al amparo de lo establecido en el artículo 54 del Convenio del Sector Seguros, se estará a lo dispuesto en el mismo en todos los puntos de su redacción.

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

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

4. La excedencia voluntaria se registrará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 54.5 del Convenio del Sector Seguros.

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

El empleado, con al menos un año de antigüedad en el Grupo 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 el Grupo Liberty, así como su proyec-

ción profesional en la misma. Para este supuesto el empleado deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en el Grupo Liberty.

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

6. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito al Grupo 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.

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

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

9. A efectos de lo regulado en el apartado 4 del presente artículo, se entiende que existe una vacante cuando el Grupo 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 6, 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 34. Excedencias, permisos y ajustes de jornada para la conciliación entre vida laboral y familiar.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, el Real Decreto 1251/2001 que la desarrolla, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, serán de aplicación los criterios en ellas establecidos, con las particularidades que a continuación se detallan:

1. Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí solos y que no desempeñen una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo por un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario.

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

La empleada, por su voluntad expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

3. Las empleadas y empleados tendrán derecho a un periodo de excedencia forzosa por cuidado de hijo no superior a tres años, en los términos establecidos en el artículo 54 del Convenio del Sector Seguros, entendiéndose que durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría.

4. Se amplía el periodo de excedencia forzosa por cuidado de familiar a dos años, en los términos establecidos en el artículo 54 del Convenio del Sector Seguros, entendiéndose que durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría.

5. Se amplía el periodo de permiso no retribuido a 2 meses, en los términos del artículo 52.1.b) del Convenio del Sector Seguros.

6. Se establece un periodo de tres meses de permiso no retribuido para los casos en que el empleado se sometiera a la aplicación de técnicas de reproducción asistida o adopción internacional.

7. Las empleadas y empleados que se encuentren en situación de suspensión por maternidad y la misma coincida con la terminación del año natural y no hayan disfrutado vacaciones, no pierden el derecho a su disfrute a la finalización de aquélla.

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Previsión y beneficios sociales

#### Artículo 35. *Seguro de vida.*

Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, el Grupo Liberty otorgará, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por un capital equivalente al salario bruto anual más 6.000 euros, con un límite mínimo de 55.310,83 euros, para el año 2007.

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

Dichos capitales serán revalorizables anualmente según el IPC.

#### Artículo 36. *Plan de Pensiones.*

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

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

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

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

#### Artículo 37. *Contratación de seguros por los empleados.*

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

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

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y Salud en el trabajo

#### Artículo 38. *Disposición general.*

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

A tal efecto, el Grupo 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 el Grupo Liberty, contando con los recursos adecuados para el desarrollo de la actividad preventiva. La misma contempla el derecho de los empleados a participar en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo y a recibir formación en la materia.

#### Artículo 39. *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 68 del Convenio del Sector Seguros, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud, de carácter paritario, que tendrá competencias sobre todos los

centros de trabajo y empleados incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

3. El Comité Estatal de Seguridad y Salud estará formado por 2 miembros por parte de la dirección del Grupo Liberty y otros 7 en representación de los trabajadores, estos últimos designados entre los delegados de prevención por las secciones sindicales en proporción a su porcentaje de representatividad y en donde están representados los distintos centros de trabajo.

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

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

6. Serán por cuenta del Grupo 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 40. *Revisiones médicas.*

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

Reconocimiento médico general (que incluye revisión oftalmológica).

Análítica sanguínea y de orina.

Audiometría.

Prueba prostática y electrocardiograma, a mayores de 45 años.

Espirometría para fumadores.

#### Artículo 41. *Prevención del acoso moral y sexual.*

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

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se elaborará el correspondiente Código de Prevención del Acoso.

#### Artículo 42. *Defensora de la Igualdad.*

De conformidad con lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el objeto de velar, fomentar e implementar medidas dirigidas a promover que la igualdad de oportunidades sea efectiva en el ámbito de la empresa, el Grupo Liberty implementará la creación de la Defensora de la Igualdad, encaminada a la existencia de medidas que favorezcan el acceso de las mujeres a puestos directivos.

## CAPÍTULO X

### Derechos sindicales y de representación colectiva

#### Artículo 43. *Órganos de representación de los trabajadores.*

La Dirección del Grupo 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 del Grupo Liberty.

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

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

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

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

#### Artículo 44. *Derechos sindicales.*

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

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

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

#### Artículo 45. *Uso de herramientas telemáticas por parte de la representación sindical de los trabajadores.*

1. Las partes proceden a regular el uso del correo electrónico por parte de las Secciones Sindicales, exclusivamente, con la regulación que a continuación se indica.

2. Las Secciones Sindicales circunscribirán el envío de correos electrónicos a su ámbito territorial y de competencia legal de actuación.

3. El envío de correos se realizará exclusivamente por el Secretario de la Sección Sindical o, en su caso, por el Delegado Sindical.

4. 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 en las que se constituya mesa negociadora, convocatoria de elecciones sindicales y convocatoria de asamblea. Fuera de estos supuestos, el envío de correos masivos se realizará exclusivamente a través de la herramienta del tablón virtual con aviso de enlace.

5. El número de correos electrónicos masivos, sea cual fuere su forma de envío, se limitará en función de los porcentajes de representatividad sindical según la siguiente escala:

Entre el 1% y 30% de representatividad: 28 correos anuales, por cada Sección Sindical, con un máximo de tres correos al mes

Entre el 31% y el 100% de representatividad: 40 correos anuales, con un máximo de cuatro correos al mes.

Se exceptiona de la limitación del número de correos aquéllos que sean enviados a través de la herramienta del tablón virtual con aviso de enlace en los supuestos de negociación colectiva en los que se constituya una mesa negociadora.

6. 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.

7. 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 el Grupo Liberty), siempre que estos últimos no se remitan de forma sucesiva hasta configurar una unidad de centro de trabajo.

8. Por pacto extraestatutario podrá modificarse el uso de las herramientas telemáticas por parte de las secciones sindicales si estas herramientas cambiaran en el Grupo Liberty.

## CAPÍTULO XI

### Medio ambiente en el Grupo Liberty

#### Artículo 46. *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 el Grupo Liberty perjudiciales para el mismo.

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

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

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

#### Disposición Adicional Primera.

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

#### Disposición Adicional Segunda.

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

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

#### Disposición Adicional Tercera.

Como principio general de aplicación, se procede a ratificar, para todos los empleados del Grupo 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.

**15968** *RESOLUCIÓN de 21 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito.*

Visto el texto del Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (código de Convenio número 9901945) que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2007, de una parte, por la Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito (ASNEF), la Asociación Española de Factoring (AEF) y la Asociación Española de Leasing (AEL) en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las Organizaciones Sindicales COMFIA-CCOO y FES-UGT en representación de los trabajadores del mismo, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de agosto de 2007.-El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.