

PLATAFORMA DE NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO LIBERTY

Capitulo I Disposiciones Generales

□ Artículo 3. Ámbito temporal.

- La duración del Convenio será de cuatro años, desde el 01/01/11 al 31/12/14.

Capitulo II Sistema de organización del trabajo y clasificación profesional

□ Artículo 10. Clasificación de Categorías y grupos profesionales.

- Conversión de la Comisión de Clasificación Profesional en una nueva, que se denominaría "Comisión de Desarrollo Profesional, con las siguientes competencias:
 - Resolución de las reclamaciones de categorías profesionales que ante ella se planteen.
 - Estudio y aprobación de los cambios estructurales y organizativos.
 - Creación y aprobación de nuevos puestos profesionales.
 - Estudio, propuestas y seguimientos de los Planes Formativos del Grupo.
 - Información mensual de las promociones de libre designación, efectuadas al personal del Grupo.
 - Información trimestral de los procesos abiertos y personal que opta a vacantes internas, a través de la herramienta del Grupo, definida en el artículo 13 del convenio vigente.

Está comisión mantendrá el número de representantes según porcentajes de representación actuales.

Capitulo III. Ascensos y promociones

□ Artículo 12. Procedimiento para cambios de categoría y promociones.

- Inclusión en el procedimiento de ascensos entre grupos y niveles profesionales de cupos adicionales, además de los porcentajes estipulados por el convenio vigente.
 - Cada dos años, vacantes para los grupos II-5; II-6 y III-7
 - Cada cuatro años, vacantes para el grupo II-4

Capítulo VI Retribuciones.

□ Artículo 19.4. Concepto remunerativo “Paga Liberty”.

- Creación de un pago anual, único, de carácter no absorbible ni compensable, a realizar en el mes de mayo / junio (misma fecha que la celebración de la fiesta Liberty), para todos los trabajadores / trabajadoras.
Este pago sería una cantidad fija, igual para todos y del mismo importe durante cada año de vigencia del mismo, actualizándose en cada nuevo convenio.

□ Artículo 21. Premios de permanencia.

- Reconocer en el convenio la actual celebración a los trabajadores / trabajadoras que cumplen 10 años de antigüedad y reordenar los existentes, a los siguientes tramos:
 - 10 años antigüedad: comida y cheque regalo.
 - 20 años antigüedad: comida, cheque regalo y una paga
 - 30 años antigüedad: comida, cheque regalo y dos pagas.

El cálculo de las pagas se mantiene según se establece en el convenio actual.

En la primera celebración, se agrupara a los trabajadores / trabajadoras que estén entre los 20 años y 25 años de antigüedad; y los existentes entre los 30 y 35 años de antigüedad.

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

- Estudiar la posibilidad de ampliar el colectivo que percibe 4 pagas primas anuales, con un porcentaje de aumento que permita su asimilación paulatina al colectivo de 5,07 pagas.
Para ello, consideramos necesario conocer el número de personas existentes en cada tramo, así como el montante económico actual de los mismos, con objeto de evaluar el impacto económico que puede representar.

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

- Para cada uno de los años, 2012, 2013 y 2014 de vigencia del convenio, se establecerá como incremento salarial el IPC real del ejercicio anterior, constatado a 31 de diciembre.

□ Artículo 24. Ayuda comida.

- Los importes de la Ayuda Comida se revalorizarán anualmente según el IPC y en las cantidades establecidas en el artículo 40 del Convenio de Seguros.
- Art. 24.2: Se mantienen las particularidades establecidas en el artículo del actual convenio, en los mismos términos económicos.

- Art. 24.7: El empleado podrá solicitar al comienzo del año natural o en el mes de septiembre, la conversión de la Tarjeta de comida actual en una tarjeta de guardería.

En caso de no ser viable legalmente, recoger en el presente convenio la posibilidad de poder acceder al mismo, tanto a través del sistema actual de “Liberty Elige” como de cualquier otro que pudiese ponerse en funcionamiento, con las mismas ventajas fiscales.

Capítulo VII Tiempo de Trabajo.

□ Artículo 26. Jornada laboral y su distribución.

- **Art. 26.1: Cómputo anual de horas.**

En la actualidad, la Jornada laboral es de 1.670 horas, la propuesta es reducirla a 1.650 horas.

La adecuación a esta Jornada laboral sería, como en la actualidad, en primer lugar con días de Asuntos propios y los restos horarios, en su caso, con jornada intensiva en las vísperas de festivos.

- **Art. 26.7: Período estival.**

Se consideran períodos estivales:

- Corporativo: 1 de junio a 30 septiembre (incluidos)
- Centros de servicio: 1 de julio a 31 de agosto (completos)

Durante este período, quedan sin efecto los sábados que estuviesen habilitados como jornada laborales.

- **Art. 26.8: Días con jornada continua.**

Se establecen que los días 24 y 31 de diciembre; y el 5 de enero, el horario en todo el Grupo, independientemente de los horarios establecidos, será en jornada continua de 8 a 15 horas.

□ Artículo 27. Horarios.

- Art. 27.1: Aumento de la flexibilidad horaria en los horarios de Corporativos, quedando establecida en 1 hora 15 minutos.
 - La franja horaria sería de 7,45 horas a 9 horas para la entrada.
 - De 1 hora a 1 hora y 30 minutos para la comida.
 - De 16,45 horas a 18 horas, para la salida.

En el período estival el horario quedaría establecido entre las 7,45 horas de entrada a 8,30 horas; y de 14,45 horas a 15,30 horas para la salida.

➤ **Art. 27.2: Racionalización horarios en Centros de servicio.**

Estudio de los diferentes horarios existentes en los Centros de servicios, para la búsqueda de agrupación, eliminación (si procede) y ajuste de los horarios actuales, con objeto de conseguir una disminución / eliminación de las bolsas de horas anuales y jornadas más compatibles con la conciliación de la vida personal y las necesidades organizativas del negocio.

➤ **Art. 27.5. Flexibilidad horaria en centros.**

Se ampliará la flexibilidad actual a 30 minutos.
Para minimizar los posibles desajustes organizativos, proponemos estudiar cada horario y la posibilidad de establecer un inicio de atención telefónica acorde con el mismo.

□ **Artículo 29. Vacaciones.**

➤ **Art. 29.7: Enfermedad en período vacacional.**

Si en el período de vacaciones un trabajador / trabajadora sufre una enfermedad que ocasione una ILT superior a 10 días, desde el día onceavo y hasta su restablecimiento, quedarán suspendidas y no computarán los días siguientes como vacaciones, pudiendo disfrutarlas con posterioridad y hasta el mismo período establecido en el artículo 29.6 actual.

De igual forma, si existiese hospitalización del trabajador / trabajadora, se suspenderán las vacaciones a partir del quinto día de hospitalización, en los mismos términos y condiciones anteriores.

➤ **Art. 29.8. Días adicionales de vacaciones.**

Establecer los siguientes tramos de vacaciones y ajustes de jornada, según edades:

- Trabajador / Trabajadora entre 58 y 60 años de edad: 1 día adicional.
- Trabajador / Trabajadora entre 61 y 63 años de edad: 3 días adicionales, o reducción de la jornada laboral diaria de 60 minutos.
- Trabajador / Trabajadora entre 64 y 65 años de edad: 5 días adicionales, o reducción de la jornada laboral diaria de 90 minutos.

□ **Artículo 31. Permisos retribuidos.**

➤ **Art. 31.1.a: Matrimonio / pareja de hecho.**

Aumentar el permiso por matrimonio a 17 días naturales.

➤ **Art. 31.1.b: Nacimiento y adopción.**

Aumentar el permiso a 4 días (de los cuales 3 serán laborables).

Si existe desplazamiento, aumento a 6 días (de los cuales 4 laborables).

Recoger en el redactado del actual artículo, de forma explícita, lo señalado en el artículo 74.2 del Convenio del Sector:

- “Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.

Incluir en este redactado la realización de pruebas de reproducción asistida.

➤ **Art. 31.1.c: Mudanza.**

Aumento a 2 días laborables por traslado de domicilio habitual.

➤ **Art. 31.3: Asistencia a visitas médicas.**

Cambiar el tiempo máximo permitido a 40 horas anuales, en todos los casos, según necesidad del trabajador / trabajadora y familiares hasta 2º grado, o que convivan con el mismo.

➤ **Art. 31.5: Ausencias por motivos personales.**

Cambiar a 24 horas, según Convenio del sector.

□ **Artículo 33. Excedencias.**

➤ **Art. 33.5.c: Excedencia por motivos personales.**

Trabajadores / trabajadoras que tengan una antigüedad de 15 años o superior, recoger el derecho a situarse en excedencia voluntaria, por un máximo de tres meses, con reserva de su puesto de trabajo y sin remuneración.

Esta excedencia, una vez disfrutada, no podrá volver a solicitarse hasta que hayan transcurrido tres años de la anterior.

□ **Artículo 34. Excedencias, permisos y ajustes de jornada para la conciliación entre vida laboral y familiar.**

➤ **Art. 34.1: Reducción de jornada.**

Aumento de la edad del menor y situación contemplada en este artículo a doce años.

➤ **Art. 34.2: Lactancia.**

Aumento del derecho de lactancia del menor a diez meses.
Mientras dure el período de lactancia, la trabajadora podrá realizar su jornada laboral en horario continuo.

➤ **Art. 34.3: Excedencia por cuidado de hijo.**

Igualar la edad del hijo hasta los doce años, según propuesta del artículo 34.1.

➤ **Art. 34.7: Permisos por maternidad.**

Inclusión del redactado del permiso de maternidad, recogiendo el aumento a dieciocho semanas.

En caso de parto múltiple, el período se amplía a veinte semanas.

➤ **Art. 34.10: Permisos para mujeres gestantes.**

Reconocer el derecho de la mujer gestante, a partir de la semana 30 a 35 de gestación, a la reducción de su jornada laboral y realizarla en jornada continua, dentro del horario que realicen, sin reducción de salario y con la pérdida de la ayuda de comida si la percibieran.

Capítulo VIII Previsión y beneficios sociales.

□ **Artículo 35. Seguro de vida.**

- Aumentar la cobertura por Incapacidad Laboral Permanente a doble capital, en las mismas condiciones que en caso de muerte.

□ **Artículo 36. Plan de Pensiones.**

- Aumentar las aportaciones de la empresa a todo el colectivo en un 0,25% del salario bruto anual.
- A todas las trabajadoras que estén en reducción de jornada, las aportaciones se realizarán según su sueldo bruto anual total, sin realizar ninguna reducción por este concepto.

□ **Artículo 37. Contratación de seguros por empleados.**

Inclusión en el redactado actual de los ex trabajadores del Grupo.

➤ **Art. 37.1: Creación de la Oficina del empleado.**

Este órgano interno del Grupo prestaría atención directa a los trabajadores / trabajadoras que soliciten información / contratación / tramitación de seguros comercializados por las distintas marcas del Grupo.

Siempre se ofrecerá la oferta vigente más beneficiosa, independientemente de la marca que la comercialice, con tramos de descuentos fijos según detalle:

- Trabajadores / trabajadoras, y ex empleados, cónyuges / parejas e hijos / hijas que convivan: 50%
- Familiares, hasta 2º Grado: 25%
- Amistades: 10%

➤ **Art. 37.1: Seguro de salud.**

Realización de descuentos en la contratación de pólizas de salud, mediante Liberty Elige, según detalle:

- Trabajadores / trabajadoras: 50% sobre tarifa aplicable
- Cónyuges / pareja, e hijos: 25% sobre tarifa aplicable.

□ **Artículo 37 bis: Ayudas a la discapacidad.**

- Establecimiento de ayudas a trabajadores / trabajadoras con hijos y cónyuge discapacitados, de acuerdo a:
- Hijos con minusvalía entre 33% a 65%: ayuda anual de 1.700€ brutos.
 - Hijos con minusvalía entre 66% a 75%: ayuda anual de 2.400€ brutos.
 - Hijos con minusvalía superior a 75%: ayuda anual de 3.500€ brutos.
 - Cónyuge / pareja con minusvalía superior a 75%: ayuda anual de 2.400€ brutos.

□ **Artículo 37.1 bis: Préstamos al personal.**

- La Empresa creará un bolsa anual dedicada a préstamos al personal, con un mínimo de antigüedad de dos años.
- Los trabajadores / trabajadoras podrán solicitar un préstamo, a cuenta de dicha bolsa, hasta un máximo de 5.000 €, para los siguientes supuestos:
- Enfermedad
 - Estudios
 - Vivienda, adquisición y rehabilitación
 - Adquisición vehículos
 - Matrimonio / pareja de hecho / divorcio / separación
- Los préstamos estarán sujetos al tipo de referencia Euribor – 0,25% y deberán ser devueltos en un máximo de tres años.
- Los trabajadores / trabajadoras que soliciten préstamos dedicados a la adquisición de vehículos y vivienda, tanto en rehabilitación como en adquisición, deberán obligatoriamente suscribir una póliza del Grupo, al menos mientras dure la vigencia del mismo.

Capítulo IX Seguridad y Salud en el trabajo

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

- Proponemos sustituir este artículo y su redactado por la inclusión de la “Comisión de Igualdad”, vigente en la actualidad, recogiendo el régimen de funcionamiento y su representatividad, según porcentajes vigentes.

Capítulo X Derechos sindicales y de representación colectiva

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

➤ **Art. 43.5: Asambleas en horario laboral**

Reconocer el derecho de las Secciones Sindicales a realizar un máximo de dos asambleas, por año y centro, en horario laboral, previa solicitud a la Empresa, con una duración máxima de una hora.

En el supuesto que no pudiesen asistir a la asamblea todos los trabajadores / trabajadoras de un centro, por causas organizativas, podría realizarse por turnos, con la misma duración de una hora.

Disposiciones Adicionales

□ **Disposición Adicional.**

- Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores acuerdan estudiar la clasificación del colectivo de Tramitadores, encuadrado en la categoría II-6, mediante la evaluación de sus funciones y responsabilidad, para la creación de la figura del Tramitador experto, con categoría II-5, en aquellas áreas y departamentos que por su naturaleza y funciones sea aplicable.

viernes, 21 de enero de 2011