

## **Lloyd Outsourcing, SL**

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Lloyd Outsourcing, SL (Código de Convenio n.º 90100872012012) que fue suscrito con fecha 19 de abril de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 25 de junio de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **Convenio colectivo INTERPROVINCIAL LLOYD OUTSOURCING, S.L.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Ámbitos**

###### **Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente Convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo, actuales y futuros, entendiéndose por ellos cualquier instalación, dependencia... o en servicio, que se hallen en todo el territorio nacional en los que la Empresa desarrolle su actividad. Por la naturaleza de esta actividad, la misma se prestará generalmente en otros centros de trabajo que la subcontratan, estando afectos los trabajadores asignados a esos servicios al presente Convenio colectivo.

###### **Artículo 2. *Ámbito personal.***

El presente Convenio colectivo afectará a todo el personal de la empresa



encuadrado en los diferentes Grupos Profesionales que se detallan en el anexo 1: Tabla salarial.

### **Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de mayo de 2012 y finalizará el 31 de diciembre de 2017, cualquiera que sea su publicación en el BOE.

Al término de su vigencia, se prorrogará tácitamente, con el límite legal, por periodos anuales salvo denuncia expresa y fehaciente de alguna de las partes, que habrá de realizarse con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de expiración del presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

### **Artículo 4. *Compensación y absorción.***

Las mejoras pactadas en este Convenio y las mejores condiciones económicas que vinieran disfrutando los trabajadores, considerados en su conjunto y cómputo anual, compensará y absorberán cualquier aumento y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que, en lo sucesivo, se promulguen o acuerden.

Respecto a las mejores condiciones económicas, tanto salariales como extrasalariales que vinieran disfrutando los trabajadores con anterioridad a la aplicación de este Convenio, se respetarán en su integridad, aplicándose las diferencias por el concepto de plus absorbible, por lo que se podrán compensar hasta su total absorción, garantizándose siempre la cuantía que regía con anterioridad.

## **CAPÍTULO II**

### **Contratación**

#### **Artículo 5. *Contratos de duración determinada.***

Debido a la actividad de la empresa, y sin perjuicio de la aplicación de las diferentes modalidades de contratación previstas legalmente, se utilizarán fundamentalmente los contratos de trabajo de duración determinada por la realización de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción.





- Contrato por obra o servicio determinado:

Los contratos de trabajo formalizados para la realización de las actividades que, con autonomía y sustantividad propios, las empresas clientes hayan decidido descentralizar al amparo de lo prevenido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, bajo la modalidad de obra o servicio determinado, tendrán la misma duración que la fijada en el servicio que se presta entre Lloyd Outsourcing, SL, y la empresa que contrate sus servicios, incluidos las realizaciones de campañas o promociones.

Por ello, y con las limitaciones establecidas legalmente, dicho contrato de trabajo finalizará por las siguientes causas:

a) Por la finalización de la obra o servicio contratado.

b) Por la resolución del contrato por el que se presta el servicio por parte de la empresa cliente, cualquiera que sea la causa, incluida la resolución parcial del mismo.

En estos casos, la indemnización que percibirá el trabajador será la establecida legalmente para las finalizaciones de los contratos por obra o servicio determinado.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Bajo esta modalidad se contratarán a aquellos trabajadores que sean necesarios para llevar a cabo las exigencias circunstanciales de mercado, la acumulación de tareas y el exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que el servicio no se pueda llevar a cabo por la plantilla habitual asignada al servicio y respetándose las limitaciones fijadas legalmente.

### **Artículo 6. *Periodo de prueba.***

En los contratos de trabajo se podrá pactar un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de trabajadores, salvo para aquellos contratos en que legalmente se fije una duración mayor.

### **Artículo 7. *Cese por voluntad del trabajador.***



Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente deberán comunicarlo de manera fehaciente a un representante de la empresa con una antelación mínima al cese efectivo de 25 días para el personal técnico y 15 para el resto de trabajadores.

En caso de incumplimiento del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior, se descontará de los recibos salariales pendientes el importe correspondiente a los días que se hayan detraído del citado preaviso.

### **Artículo 8. Devolución de los bienes de empresa por finalización de la relación laboral.**

Al finalizar la relación laboral, la empresa condicionará el abono de la liquidación correspondiente a la devolución de los bienes que la empresa haya puesto a su disposición, tales como teléfono móvil, uniformes, equipos de protección individual..., descontando de la misma el importe de los bienes que no hayan sido entregados a la empresa.

## **CAPÍTULO III**

### **Jornada y tiempo de trabajo**

#### **Artículo 9. Jornada de trabajo.**

La jornada anual se calcula en base a jornadas semanales de 40 horas, equivalentes a 164,5 horas mensuales, si bien la misma se puede distribuir irregularmente al amparo de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose ampliar hasta a doce horas diarias cuando circunstancias económicas, productivas o de organización lo exijan, y en un periodo máximo de 4 meses coincidentes con la temporada estacionalmente alta dependiendo de cada sector.

Dicho exceso de jornada se computará en un periodo de cuatro meses, compensándose por tiempo libre en el periodo máximo de los cuatro meses siguientes, y sin que, en ningún caso la bolsa de horas motivada por la distribución irregular pueda sobrepasar 200 horas en los referenciados periodos de 4 meses.

#### **Artículo 10. Horario de trabajo.**

Teniendo en cuenta la actividad de la empresa, los horarios de trabajo se ajustarán a las necesidades de cada cliente, pudiéndolos variar la empresa en



función de las mismas salvo cuando se trate de un cambio que tenga consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en cuyo caso, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 11. Descanso.**

En la medida de lo posible, teniendo en cuenta que la mayoría de los servicios requieren ser prestados los siete días de la semana, siempre que la actividad lo permita se procurarán establecer dos días libres a la semana, pudiéndose acumular, si fuera necesario, por periodos de hasta 14 días, al amparo de lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando por turno de trabajo corresponda trabajar en alguno de los 14 festivos en la localidad en la que se preste servicio, y éste coincida con el día libre establecido, se disfrutará de un día adicional que se deberá disfrutar en los dos meses siguientes.

### **Artículo 12. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 21 días laborables, garantizándose, en cualquier caso, que, cuando menos, sean 30 naturales, que se disfrutarán según el siguiente procedimiento:

- En el primer trimestre del año se programarán las vacaciones por parte de los trabajadores asignados a cada servicio, que deberán disfrutarse en turnos rotativos según las necesidades de cada servicio, respetándose las temporadas estacionalmente altas e incidiendo en los periodos de menor actividad, salvo que la empresa cliente no lleve a cabo ninguna actividad en algún periodo concreto. En cualquier caso, las vacaciones se deberán adaptar a las necesidades de cada servicio.
- En el plazo de 15 días desde la propuesta del plan por parte de los trabajadores, la empresa lo aprobará o, en su caso, opondrá las objeciones que considere, debiéndose quedar establecido en el plazo de los 15 días siguientes.

### **Artículo 13. Licencias.**

En cuanto a las licencias, se estará a lo establecido en esta materia en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose un permiso retribuido de 12 horas anuales para los trabajadores con más de un año de antigüedad ininterrumpido en la empresa, siempre que se justifique una necesidad de especial significación. Dicho permiso deberá ser solicitado con una antelación mínima de 5 días y será necesaria la autorización.





## **CAPÍTULO IV**

### **Movilidad**

#### **Artículo 14. Movilidad funcional y geográfica.**

La facultad de dirección y organización de la empresa es la que determina la movilidad geográfica y funcional, tanto dentro del Grupo Profesional al que pertenezca el trabajador, como en el caso de que sus funciones se encuadren en otro grupo.

En su consecuencia, la empresa podrá ejercitar dicha facultad sin más limitaciones que las establecidas legalmente.

Se establecen cinco grupos profesionales con sus respectivas escalas, tal como se recogen en el anexo 1, denominados:

Grupo I, A: Personal Directivo.

Grupo I, A: Mandos estructura.

Grupo II, A: Mandos servicios.

Grupo III, A: Personal administrativo.

Grupo III, B: Personal oficios diversos en servicios.

## **CAPÍTULO V**

### **Régimen de retribuciones**

#### **Artículo 15. Salario.**

El salario se puede establecer por unidad de obra o por unidad de tiempo. En el caso de unidad de obra, la estructura salarial será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) De vencimiento superior al mes.
- c) Complementos personales:
  - Plus ad personam.





- Plus absorbible.

d) Complementos de puesto de trabajo:

- Plus nocturnidad.

- Plus actividad.

e) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

- Plus calidad.

- Plus productividad.

- Prima por ausencia de siniestralidad.

f) Horas extraordinarias.

#### **Artículo 16. Salario base.**

Es el salario establecido por unidad de tiempo para la actividad pactada. Su cuantía esta establecida en el anexo 1: Tabla salarial.

#### **Artículo 17. De vencimiento superior al mes.**

Se fijan dos pagas extraordinarias al año, correspondientes a la de verano y navidad, que dada la naturaleza de la actividad se abonarán prorrateadas en las 12 pagas mensualidades. Su cuantía esta establecida en el anexo 1: Tabla salarial.

#### **Artículo 18. Complementos personales.**

Se distingue entre complemento «ad personam», cuya cuantía no se podrá disminuir durante toda la vida laboral, y plus absorbible, cuya cuantía se podrá compensar hasta su total absorción por los incrementos que experimente este Convenio colectivo o cualquier otra mejora.

#### **Artículo 19. Complementos de puesto de trabajo.**

El plus nocturnidad queda establecido en un incremento del 10% sobre la hora ordinaria, debiéndolo percibir todos los trabajadores que presten sus servicios entre las 22,00 y las 6,00 horas, salvo que se trate de la actividad normal de la empresa.

Mediante el plus actividad se compensará cualquier otro complemento de puesto de trabajo derivado de las especiales circunstancias del mismo, y mientras las





mismas se mantengan.

### **Artículo 20. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.**

Con el complemento plus calidad se compensa la calidad en la realización de los trabajos.

Mediante el plus productividad se compensa las mejoras de los ratios de producción establecidos, que se fijarán, si fuera el caso, en cada centro de trabajo de manera individualizada.

Con la prima por ausencia de siniestralidad se retribuye el especial cuidado en la conducción de los vehículos, aplicable en exclusiva a las empresas del sector alquiler de vehículos sin conductor y para aquellos trabajadores que en la realización de su trabajo habitual deben conducir regularmente.

Su importe será de 40 € trimestrales en caso de que en un trimestre natural, ningún trabajador a jornada completa tenga ningún incidente, entendiéndose por ello cualquier accidente, golpe, avería... que genere algún tipo de reparación y por tanto coste, ya sea condictando o no el vehículo.

### **Artículo 21. Horas extraordinarias.**

Se entiende por hora extraordinaria la que exceda sobre la jornada establecida, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 de este Convenio.

Su importe tendrá un incremento de un 10% sobre la hora ordinaria, y para su abono será necesaria la autorización expresa y fehaciente de un responsable de la empresa.

### **Artículo 22. Complementos extrasalariales.**

- a) Plus transporte.
- b) Dietas.

### **Artículo 23. Plus Transporte.**

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en centros alejados de los núcleos





de población en más de 9 kilómetros, percibirán, en concepto de Plus Transporte, la cantidad mensual de 80 € en los casos de jornada completa, o la parte proporcional si la jornada lo es a tiempo parcial, independientemente del pacto individual a que se pudiera llegar.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, este plus se podrá incrementar en función de las circunstancias personales siempre que empresa y trabajador así lo acuerden.

Dicho importe no será percibido, en su parte proporcional, cuando el trabajador se encuentre de vacaciones o, por cualquier causa, no acuda a su centro de trabajo.

#### **Artículo 24. Dietas.**

En aquellos casos en que los trabajadores deban desplazarse dentro de su jornada laboral fuera de su municipio, viéndose obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de su domicilio percibirán en concepto de dietas la cantidad que se establezca, garantizando, en cualquier caso, la compensación por los gastos originados como consecuencia de dichos desplazamientos.

#### **Artículo 25. Pago de las retribuciones.**

Tal como establece el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, el pago de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes; por tanto, con carácter general, el plazo para su abono finaliza el último día del mes siguiente que se retribuye cuando se trabaja el mes completo.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 26. Prevención de Riesgos laborales.**

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan, y especialmente lo relativo a Coordinación de Actividades Empresariales.

#### **Artículo 27. Ropa de trabajo.**

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en





perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, que se renovará a medida que se vaya deteriorando.

### **Artículo 28. Medios de protección.**

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

### **Artículo 29. Reconocimiento médico.**

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, si así se lo exigiera la empresa a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de convenio con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En razón a los servicios a prestar, cuando se precien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

## **CAPÍTULO VII**

### **Faltas y sanciones**

#### **Artículo 30. Faltas de personal.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.





En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

A: Faltas leves.

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a diez, dentro del período de un mes, o hasta dos faltas superiores a diez minutos e inferior a quince cada una de ellas.

2. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio sin causa justificada breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá considerarse como grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, siempre que las mismas no tengan especial trascendencia.

6. Las faltas de respeto y consideración no significativas y en un entorno privado a los subordinados, compañeros, mandos, personal y personas en general, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera



ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

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

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

B: Faltas graves.

1. El haber cometido con anterioridad a una tercera falta leve, dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito en dichas dos faltas.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos e inferior a quince, o hasta dos faltas superiores a quince minutos e inferiores a treinta cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo uno o dos días sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.

5. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial





dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Si tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.

C: Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción, entendiéndose como reincidencia la comisión de una tercera falta grave en el periodo referenciado.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma,

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc..., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar acc





identes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la desconsideración o réplica irrespetuosa a compañeros, mandos, personal a su cargo, clientes o trabajadores de la empresa cliente y personas en general y sus familiares que implique quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, así como seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

9. La embriaguez habitual probada dentro de su jornada laboral.

10. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.





14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

### **Artículo 31. Sanciones.**

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.





2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de treinta días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante dos años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 32. Prescripción.**

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas

leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Revisión salarial**

#### **Artículo 33. Cláusula de revisión salarial.**

A partir del 1 de enero de 2.014, y exclusivamente en el caso de que la empresa haya obtenido beneficios en el ejercicio anterior, la tabla salarial incluida en el anexo a este Convenio se revisará en el mismo porcentaje que el IPC real del año anterior, sin perjuicio de la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional correspondiente a cada año.

## **CAPÍTULO IX**

### **Plan de igualdad**

#### **Artículo 34. Plan de Igualdad.**





La empresa se compromete a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, tanto desde el punto de vista del acceso a los diferentes de trabajo y promoción como en la equidad retributiva, para lo que con carácter semestral informará a la Representación Legal de los Trabajadores del seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo para garantizar el cumplimiento del Plan de Igualdad, si lo hubiera, o, en todo caso, la efectiva igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

## **CAPÍTULO X**

### **Comisión paritaria y solución de conflictos**

#### **Artículo 35. Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria instituida en el presente Convenio tiene como misión la interpretación de las cláusulas y contenido del mismo.

Por ello, las partes firmantes se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, y previo al planteamiento, en su caso, del conflicto colectivo, según lo establecido en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 63 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, sean sometidas a la Comisión Paritaria, quien en el plazo máximo de 15 días emitirá dictamen. El incumplimiento de este requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento para su subsanación.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por 2 miembros, en representación paritaria de la parte social y empresarial. Ambas partes se comprometen, en el plazo máximo de tres meses desde la aprobación del texto definitivo, a reunirse para fijar su composición, acordar los mecanismos de votación y la adopción de acuerdos.

#### **Artículo 36. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.**

Se acuerda la adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (Sistema extrajudicial), publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012, según la Resolución de 10 de febrero de 2012 de la Dirección general de Empleo, para cuantas cuestiones litigiosas pudieran plantearse como consecuencia de la aplicación o interpretación del presente Convenio.





Andalucía

**Lloyd Outsourcing, SL**  
BOE 163, 09 de julio del 2012  
Página 18 de 19

Para las discrepancias que pudieran surgir en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio, ambas partes se adhieren a dicho acuerdo.



**ANEXO 1**  
**Tabla salarial 2012**

	Salario Base	Prorrata Pagas Extras	Total Mes
<i>Grupo I A</i>			
Dtor. General .....	900	150	1.050
Dtor. Administrativo .....	900	150	1.050
Dtor. de Personal .....	900	150	1.050
Tit. grado Sup. ....	900	150	1.050
<i>Grupo I B</i>			
Tit. grado Medio .....	827,32	137,89	965,21
Jefe 1.ª Administr. ....	827,32	137,89	965,21
Jefe 2.ª Administr. ....	827,32	137,89	965,21
<i>Grupo II A</i>			
Jefe Gral. Servicios .....	700	116,66	816,66
Jefe de Servicios .....	700	116,66	816,66
Jefe de Tráfico .....	700	116,66	816,66
Inspector .....	700	116,66	816,66
Coordinador .....	700	116,66	816,66
Jefe de Equipo .....	700	116,66	816,66
Administ. Ofic. 1.ª .....	700	116,66	816,66
<i>Grupo II B</i>			
Administ. Ofic. 2.ª .....	650	108,33	758,33
Grabador de Datos .....	650	108,33	758,33
Telefonista Recep. ....	650	108,33	758,33
<i>Grupo III</i>			
Ofic. 1.ª Ofic. Varios .....	641,4	106,9	748,3
Ofic. 2.ª Ofic. Varios .....	641,4	106,9	748,3
Ofic. 3.ª Ofic. Varios .....	641,4	106,9	748,3
Ayudante .....	641,4	106,9	748,3
Aux. Mercancías .....	641,4	106,9	748,3
Controlador .....	641,4	106,9	748,3
Aux. de Taller .....	641,4	106,9	748,3
Aux. Mantenimiento .....	641,4	106,9	748,3
Ayudante Estamp. ....	641,4	106,9	748,3
Mensajero .....	641,4	106,9	748,3
Repartidor .....	641,4	106,9	748,3
Chofer Turismo .....	641,4	106,9	748,3
Mozo .....	641,4	106,9	748,3
Azafato/a .....	641,4	106,9	748,3
Celador .....	641,4	106,9	748,3
Conserje .....	641,4	106,9	748,3
Portero .....	641,4	106,9	748,3
Ordenanza .....	641,4	106,9	748,3
Cobrador .....	641,4	106,9	748,3
Subalterno .....	641,4	106,9	748,3
Montador .....	641,4	106,9	748,3
Peon/Operador .....	641,4	106,9	748,3
Ayud. Cocina .....	641,4	106,9	748,3
Ayud. Camarero/a .....	641,4	106,9	748,3
Pinche .....	641,4	106,9	748,3
Botones .....	641,4	106,9	748,3
Camarero/a Piso .....	641,4	106,9	748,3
Cajero .....	641,4	106,9	748,3
Aux. Caja .....	641,4	106,9	748,3
Dependiente/a .....	641,4	106,9	748,3
Reponedor .....	641,4	106,9	748,3
Aprovisionador .....	641,4	106,9	748,3
Envasador .....	641,4	106,9	748,3
Promotor .....	641,4	106,9	748,3
Mozo Almacén .....	641,4	106,9	748,3
Mozo Carga/descarga .....	641,4	106,9	748,3
Carretillero .....	641,4	106,9	748,3
Limpiador/a .....	641,4	106,9	748,3
Empleado Doméstico .....	641,4	106,9	748,3
Aux. Farmacia .....	641,4	106,9	748,3
Aux. Laboratorio .....	641,4	106,9	748,3
Aux. Sanitario .....	641,4	106,9	748,3
Lector Contador .....	641,4	106,9	748,3
Aux. administrativo .....	641,4	106,9	748,3
Jardinero .....	641,4	106,9	748,3
Encuestador .....	641,4	106,9	748,3