



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

**1796**

***Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Sayago, SL (exp.: CC\_TA\_01/074, código de convenio 07100202012014)***

#### Antecedentes

1. El día 1 de marzo de 2013, la representación de la empresa Limpiezas Sayago, SL y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 26 de marzo, el señor Jaime Sitjar Ramis, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### **Resolución**

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Sayago, SL en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 3 de febrero de 2014

**El director general de Trabajo y Salud Laboral**

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad  
(BOIB 70/2013)



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LIMPIEZAS SAYAGO, S.L.

### ARTICULO PRELIMINAR

Al amparo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por La Ley 3/2012, y otras normas concordantes y a los efectos de poder adecuar la actual estructura de recursos humanos de la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L. a la difícil situación de crisis económica en general y del sector de limpieza de edificios y locales en particular, que exige mayor productividad y más competitividad, la Empresa y el representante de los trabajadores, en uso de su libertad negociadora y de la autonomía de la voluntad de las partes, han acordado la negociación de un Convenio Colectivo de ámbito empresarial que sea aplicable a las relaciones laborales entre la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L. y sus trabajadores, siendo de aplicación prioritaria sobre otros de ámbitos superiores en las materias objeto de pacto, como son salarios y complementos, jornada y trabajo en festivos, entre otros, recogidos detalladamente en el texto articulado que sigue a continuación.

En su virtud, tras la negociación realizada por ambas partes de buena fe, se ha alcanzado el presente acuerdo por el que se establece el convenio colectivo de la empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L., en base a los siguientes artículos:

#### Artículo 1.- Identificación de las partes contratantes:

Por una parte, la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L., representada por D. Juan Manuel Sayago Maya, con DNI 43069014-L, como administrador único y con domicilio a efectos del presente convenio en C/ Villalonga, 42, 07013-Palma de Mallorca, siendo el CIF B57313272 y el CCC principal 07/110916214.

Y por otra su Comité de Empresa constituido por Gabriel Berenguer Bosch, Margarita Sitges Juan, Margarita Mairata Ramírez, Milagros Bonet Fuster, Rocío Tinoco Ferrera, que resultó elegido el 19 de junio de 2012.

Ambas partes se reconocen mutuamente plena capacidad legal para negociar y acordar el presente Convenio Colectivo de Empresa que ha sido negociado bajo el principio de buena fe.

Artículo 2.- **Ámbito funcional:** El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá eficacia para todo el personal laboral al servicio de la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L., tanto actual como el que sea contratado con posterioridad, siendo su actividad la de limpieza de edificios y locales (CNAE 8121), así como a posibles actividades que desarrolle, entre las que se detallan a título enunciativo las de limpieza de viviendas, apartamentos, establecimientos de hospedaje, jardinería, portería, vigilancia, seguridad, socorrismo, degustación y reposición de productos, merchandising, azafatas, reparto de publicidad, mantenimiento en general, trabajos de multiservicio tales como pintura, fontanería, electricidad; arrastre de carritos y otras similares y se aplicará a cualquiera de sus centros de trabajo.

Artículo 3.- **Ámbito temporal:** El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2013 y una duración de cinco (5) años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2017, sin perjuicio de la fecha de registro por la Autoridad laboral y eventual publicación en el BOIB.

Artículo 4.- **Denuncia:** La parte que desee denunciar el Convenio lo deberá hacer por escrito remitido de manera fehaciente con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento. En caso contrario quedará prorrogado tácitamente por el período de un año más sus cláusulas normativas.

#### Artículo 5.- Materias que son objeto del presente convenio de empresa:

Dentro del marco de negociación del presente Convenio Colectivo de empresa, ambas partes han convenido que las materias objetos de negociación y regulación exclusiva en la Empresa son las siguientes:

- A) Salarios y complementos salariales
- B) Plus de antigüedad
- C) Gratificaciones extraordinarias
- D) Trabajo en festivos
- E) Vacaciones
- F) Clasificación profesional
- G) Régimen disciplinario





Artículo 6.- Salarios y complementos: El salario base mensual de los trabajadores de la Empresa, para cada categoría serán los siguientes:

Grupo profesional	Salario base	Complementos de puesto de trabajo
Personal de estructura y de oficios	650 euros/mes	Plus de hospitales: 25 euros/mes; Plus de carritos: 15 euros/mes
Mandos intermedios	800 euros/mes	-
Administrativos	750 euros/mes	-

Los importes de salario base y complementos salariales indicados anteriormente estarán vigentes para el presente año 2013.

Cualquier complemento o concepto diferente al salario base y los complementos de puesto de trabajo citados anteriormente establecido por cada grupo profesional, tendrá la consideración de no consolidable así como la condición de absorbible y compensable.

No obstante la Empresa podrá acordar de manera individual con cada trabajador el establecimiento de incentivos por productividad, pactándose asimismo las condiciones y su carácter temporal o definitivo y reglas para posibles absorciones y compensación.

Debido a la eficaz política de prevención de riesgos laborales existente en la Empresa, se considera un contrasentido el abono de pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, por lo que resultan abolidos y no serán devengados ni abonados a partir de la firma del presente convenio colectivo de empresa.

La fecha del pago de salarios será durante el mes siguiente a su devengo, mediante transferencia bancaria ordenada antes del último día hábil del mes siguiente al devengo. El recibo de salarios se entregará preferentemente en soporte informático.

Artículo 7.- Plus de antigüedad: El importe que actualmente se percibe por este concepto o por el plus "ad personam" permanecerá congelado en su cuantía actual, sin que se devengue ningún nuevo trienio a partir de la vigencia del presente convenio colectivo, al considerar ambas partes que se trata de un plus antiproductivo y antieconómico.

Artículo 8.- Gratificaciones extraordinarias: Se establecen en la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L. dos gratificaciones extraordinarias: la de Navidad y la de Verano, por importe de 30 días de salario base, más la antigüedad o plus "ad personam" (importes congelados), que se abonarán ambas prorrateadas cada mes a razón de una doceava por mes completo o 1/365 por día efectivamente trabajado en caso de no trabajar el mes completo o en su proporción horaria si resultara un contrato a tiempo parcial.

Artículo 9.- Jornada laboral: El descanso semanal será de un día y medio libre continuado. En el supuesto de jornada partida, o continuada inferior a 6 horas diarias, el descanso para el "bocadillo" no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 10.- Horas extraordinarias: Se acuerda que la realización de horas extraordinarias es obligatoria para los trabajadores de LIMPIEZAS SAYAGO, S.L., para poder prestar un adecuado servicio a los clientes.

En el supuesto de que se realicen, podrán ser compensadas mediante el disfrute de tiempo equivalente de descanso a disfrutar en los cuatro meses siguientes de su realización, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador y según las necesidades del servicio.

Solo en caso de desacuerdo o imposibilidad de dicha compensación se abonarán en metálico a razón del salario hora ordinario según el resultado de dividir el salario total anual compuesto por salario base, antigüedad, plus "ad personam" y gratificaciones extraordinarias entre la jornada anual contratada por cada trabajador. A efectos ilustrativos, en el supuesto de que no tengan ningún plus o complemento, el precio de las horas extras sería, para el año 2013, el siguiente:

Grupo profesional	Precio de hora extra
Personal de estructura y de oficios	4,98 euros
Mandos intermedios	6,13 euros
Administrativos	5,75 euros

Artículo 11.- Distribución irregular de la jornada: Se conviene que la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L., a efectos de poder afrontar mejor las necesidades de clientes o la demanda de servicios, podrá distribuir irregularmente hasta un 25 por ciento de la jornada laboral anual contratada por cada trabajador, mediando un preaviso de una semana en cada ocasión que se haga uso de esta posibilidad. A tal fin se llevará un registro administrativo.

Artículo 12.- Trabajo en día festivo (en domingo o cualquiera de las 14 fiestas laborales anuales): Si un trabajador o trabajadora de la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L. tuviera que trabajar en alguno de los domingos del año o en alguna de estas 14 festividades laborales,

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/20/855806





por razones organizativas, necesidades del servicio o exigencia del cliente, le serán compensados con descanso equivalente a disfrutar en los cuatro meses siguientes, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador y según necesidades del servicio.

En caso de desacuerdo o imposibilidad de compensación se abonará a razón del salario día u hora según el siguiente precio:

Grupo profesional	Precio de hora extra festivo
Personal de estructura y de oficios	6,22 euros
Mandos intermedios	7,66 euros
Administrativos	7,18 euros

Si no se trabajara el día festivo completo solo se compensarán las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 13.- Nocturnidad: Las horas prestadas en horario nocturno, de las 22 horas a las 6 horas, se abonarán según el siguiente precio:

Grupo profesional	Precio de hora extra nocturna
Personal de estructura y de oficios	5,47 euros
Mandos intermedios	6,74 euros
Administrativos	6,32 euros

Artículo 14.- Complemento en caso de baja médica: A efectos de evitar y no fomentar el absentismo laboral, la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L. no abonará al trabajador que acredite alguna baja por enfermedad común, accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad profesional, ningún tipo de complemento salarial o mejora voluntaria de seguridad social, limitándose únicamente a abonar la prestación de la seguridad social que tenga reconocida el trabajador, según su base de cotización correspondiente.

Artículo 15.- Vacaciones anuales: Los 30 días de vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en dos quincenas, de mutuo acuerdo. Una de ellas podrá ser escogida por el trabajador y la otra por la Empresa. En ambos casos deberá mediar al menos dos meses de antelación.

En el supuesto que de mutuo acuerdo se disfruten por períodos inferiores a 15 días, el período mínimo será de una semana y se efectuará el cómputo a razón de 22 días de vacaciones por cada año completo, siendo una semana 5 días de vacaciones.

Artículo 16.- Clasificación según la duración del contrato. En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o servicio objeto de la contratación empresarial.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicio se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán, primero, lo de menos antigüedad y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y en todo caso, oída la representación legal de los trabajadores.

Será personal eventual aquél que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En cuanto a la duración máxima, prórrogas y período de referencia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito superior.

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, permisos o licencias, excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Artículo 17.- Subrogación. Las partes se remiten expresamente en este apartado a lo establecido en los Convenios Colectivos de ámbito





superior del sector, bien estatales o el autonómico correspondiente.

Artículo 18.- Periodo de prueba. Todo personal de nuevo ingreso en la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L. será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder de 12 meses.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba, no interrumpe su cómputo.

Durante este periodo tanto la Empresa como los trabajadores, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. Una vez concluido el período de prueba, el trabajador continuará en la empresa.

Artículo 19.- Cese. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en su conocimiento con un plazo de 30 días.

La falta de cumplimiento del citado preaviso llevará consigo la pérdida de tantos días de salario equivalentes al periodo de preaviso incumplido, incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones salariales se pondrán a disposición de los trabajadores para su cobro dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, ropa de trabajo (última uniformidad completa entregada), documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará el abono de su liquidación a tal entrega sin perjuicio de la eventual reclamación.

Artículo 20.- Clasificación profesional: Se establecen tres grupos profesionales en la Empresa:

- Personal de estructura y de oficios que incluye entre otros a peones, oficiales, especialistas, conductores, azafatas, repartidores,
- Mandos intermedios, como son: encargados, capataces, jefes, etc.
- Personal administrativo, tales como: auxiliares, oficiales, contables, etc.

Se establece la movilidad funcional entre las distintas categorías y cometidos profesionales dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 21.- Otras condiciones laborales: En cuanto a las condiciones laborales no contempladas en el presente Convenio Colectivo de la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L., como pueden ser excedencias, subrogación de trabajadores, ambas partes convienen expresamente que serán de aplicación subsidiaria las contenidas en el Convenio Colectivo del Sector de la Comunidad Autónoma, en el de ámbito Estatal o en las normas laborales vigentes y aplicables en cada caso, en lo que no se opongan a lo pactado en este Convenio Colectivo. En caso de duda o discrepancia, será de aplicación preferente el Convenio colectivo de la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L.

Artículo 22.- Comisión Paritaria: En caso de desacuerdo en la aplicación o interpretación de alguna parte de este Convenio Colectivo la Comisión Paritaria estará formada por un miembro del Comité de Empresa y por la representación de la Empresa que ésta acuerde y se reunirá al menos cada semestre natural o cuando una de las partes lo solicite.

En caso de desacuerdo se someten ambas partes a un arbitraje bajo las normas del vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) u organismo equivalente.

Artículo 23.- Solución de conflictos: Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aceptan que las divergencias que se susciten derivadas de su interpretación o aplicación, sean dirimidas mediante los procedimientos que se contienen en el vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) u organismo equivalente.

Igualmente en el caso de desacuerdo para la inaplicación total o parcial del presente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan que se someterán al arbitraje obligatorio del TAMIB u organismo equivalente.

Artículo 24.- Igualdad y conciliación de la vida laboral familiar y laboral:

En la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L. se aboga por la no discriminación en la contratación laboral, lo que se traduce en que los anuncios en prensa solicitando personal o en las ofertas a los Servicios Públicos de Empleo, no se exige en ningún caso una edad determinada o preferencia de un sexo, estado civil u otra condición personal que pudiera condicionar la contratación.

Respecto del tipo de contratos, se aboga por el contrato de trabajo indefinido –con el período de prueba permitido por las leyes y el Convenio- aunque se combina esta preferencia con las necesidades puntuales y concretas, tales como la interinidad por sustitución de maternidad, enfermedad o accidente o incremento de tareas así como contratos por obra, siempre dentro de los límites fijados por la Ley





aplicable en cada momento.

En LIMPIEZAS SAYAGO, S.L. se practica en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral y familiar, la igualdad en el acceso al empleo y la contratación, la igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación y la igualdad en la retribución salarial.

Expresamente se declara que la Empresa tomará medidas para evitar el acoso laboral, sexual y cualquier tipo de discriminación de los trabajadores/as en el seno de la Empresa.

Artículo 25.- Régimen disciplinario:

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días naturales.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si este es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o al cliente, o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de prevención de riesgos laborales.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia, orden o instrucción de trabajo que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y concordantes, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la Empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de cualquier falta al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del IRPF. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de cinco días.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de cualquier droga o estupefaciente, que pudiera repercutir en la imagen de la Empresa o en el servicio al cliente.
- i) La falta de respeto y consideración no significativas y en un entorno privado a los compañeros de trabajo.
- j) La falta de aseo y limpieza personal y en los uniformes y ropa de trabajo de la Empresa.
- l) No atender al público en general con la corrección y diligencia debidas.
- m) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días naturales.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días naturales.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o al cliente o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia, orden o instrucción que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa o centro de trabajo a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de cualquier droga o estupefaciente, cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral o cause una queja formal del cliente.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo, en la Empresa o en cualquiera de sus centros de trabajo, entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y concordantes referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.





- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de 90 días naturales, habiendo mediado amonestación escrita.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la Empresa o instalaciones del Cliente cuando provoquen a la empresa un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de medios informáticos, telemáticos, o tecnológicos puestos a disposición por la Empresa o el cliente de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos en cada caso o vulnerando la LOPD.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la Empresa o al cliente.
- n) La disminución voluntaria y continuada en el trabajo, la desidia y la negligencia en el desempeño del trabajo si provoca una queja formal del cliente.
- ñ) El empleo de uniformes, ropa de trabajo, materiales, herramientas o vehículos de la Empresa en horario no laboral o en beneficio propio o de terceras personas.
- o) la utilización del teléfono móvil durante el horario laboral salvo para cuestiones urgentes o de trabajo.
- p) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del trabajador/a en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de 90 días naturales o de veinte faltas durante 180 días naturales.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días naturales, o de más de seis días en un período de 90 días naturales.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al cliente o al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa o del cliente.
- e) El acoso laboral, sea éste sexual, moral o psicológico efectuado tanto a compañeros de trabajo de la Empresa o a trabajadores del Cliente.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de cualquier droga o estupefaciente de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en su desempeño.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada laboral o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y concordantes referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de 180 días naturales siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de medios informáticos, telemáticos, telefónicos o tecnológicos puestos a disposición por la Empresa o el Cliente de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos en cada caso o vulnerando la LOPD, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la Empresa o el cliente.
- k) Realizar cualquier trabajo bien por cuenta propia incluso doméstico o por cuenta ajena estando en cualquier situación de incapacidad temporal.
- l) la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal y/o en la ropa de trabajo que provoque quejas de compañeros/a de trabajo o de los clientes, habiendo mediado aviso previo.
- m) la violación del secreto de correspondencia y/o comunicaciones o documentos de la Empresa o de sus clientes o divulgar cualquiera información a la que haya podido acceder en el transcurso de su trabajo.
- n) La competencia ilícita y/o desleal, dedicándose a la misma actividad de la Empresa, bien sea por cuenta propia o ajena, sin su conocimiento y autorización o captar clientes en beneficio propio para una futura relación profesional posterior al cese en la Empresa.
- ñ) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente Convenio y en las normas aplicables.

4. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas relacionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.



b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Artículo 26: Modificación sustancial de condiciones de trabajo: Si el Cliente exige de forma fehaciente y justificada a la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L. una reducción en el número de horas o cambio de horario en la prestación profesional contratada entre el Cliente y la Empresa, se acuerda que dicha modificación se considere como causa productiva prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, facultándose a la Empresa para proceder a efectuar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo a los trabajadores afectados por el cambio efectuado a instancias del Cliente, siendo de aplicación el procedimiento y consecuencias previstas en el citado artículo 41 del E.T.

Disposición final: Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase alguna de sus cláusulas, quedarán sin eficacia las anomalías observadas, debiéndose remitir las mismas a las partes negociadoras para la subsanación de ellas, y quedando vigente el resto de este convenio.

Disposición transitoria primera.- Los actuales trabajadores de la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L. que estuvieran percibiendo salarios y/o complementos superiores a los establecidos, conservarán la posible diferencia a su favor como condición personal más favorable o "ad personam", siendo este concepto y su importe objeto de compensación y absorción por futuros incrementos legales o convencionales. Dicha diferencia, si existiera, figurará en el recibo de salarios como "diferencia salario anterior ad personam" (DSAAP).

Disposición transitoria segunda.- Para el año 2014 se pacta un incremento del salario base del 0,75 %. Para el resto de años de vigencia del presente convenio se pactará el incremento del salario base de común acuerdo con la Empresa y el Comité de Empresa, teniendo en cuenta los siguientes factores de carácter general: los acuerdos de ámbito superior en materia de negociación colectiva, la variación de precios al consumo (IPC), los cambios en el producto interior bruto (PIB), la evolución general de salarios y la productividad. Igualmente se tendrán en cuenta los de elementos de carácter particular de la Empresa, tales como facturación, beneficio neto, competitividad en el sector, absentismo laboral y fidelización de clientes.

Disposición transitoria tercera.- Dado que la Empresa y el Comité de Empresa pactaron el 8 de febrero de 2013 la inaplicación del Convenio Colectivo de Illes Balears, la jornada laboral resultante es de 1.826 horas anuales sin que sean de aplicación tampoco las licencias y permisos.

Aclaración: Este texto sustituye al firmado el 11 de marzo de 2013, al exigir la Direcció general de Treball determinadas modificaciones que quedan plasmadas en el este texto, lo que está recogido en la correspondiente acta.

Y para que conste donde convenga, las partes citadas en el artículo primero, suscriben libremente el presente Convenio Colectivo de la Empresa LIMPIEZAS SAYAGO, S.L., formado por tres ejemplares.

En Palma de Mallorca, a 1 de Julio de 2013.

Por la Empresa, Juan M. Sayago Maya,

Por el Comité de Empresa:

Nombre y apellidos	DNI	Firma
Gabriel Berenguer Bosch	43120221-M	
Margarita Sitges Juan	42996689-O	
Margarita Mairata Ramírez	43155129-E	
Milagros Bonet Fuster	42997126-T	
Rocío Tinoco Ferrera	44206292-Q	

