

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan anteriormente. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

OPERATIVA A EFECTOS SALARIALES: Las viejas categorías salariales se incluyen en esta nueva clasificación en los mencionados grupos, de forma que, a efectos salariales se ha recogido como salario base de grupo, el salario base de la categoría más baja de cada grupo de la tabla salarial de 2014, la actualmente vigente.

PLUS CATEGORÍA ANTIGUA

Se crea el presente Plus con el objeto de adaptar a efectos salariales el antiguo sistema de clasificación profesional vigente a 31/12/2014, al nuevo sistema compuesto por grupos profesionales vigentes a partir del 01/01/2015.

A estos efectos, tanto el trabajador que a la fecha de firma del presente convenio colectivo perciba un salario base superior, como el trabajador de nuevo ingreso en el sector, percibirán ambos, en el mencionado "Plus de Categoría Antigua", la diferencia salarial que exista entre el salario base de grupo de la nueva clasificación profesional y el salario base de las extintas categorías profesionales recogidas en la tabla salarial de 2014. Para el trabajador de nuevo ingreso se tendrá en cuenta las funciones que vaya a realizar equivalentes a la categoría antigua correspondiente. De esta forma, por el hecho de la nueva reclasificación ni el trabajador ya contratado a esa fecha perderá dicha diferencia ni el nuevo que sea contratado tampoco.

Dicho Plus no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el trabajador tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho Plus se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

A título de ilustrativo se adjunta, previo a las tablas salariales establecidas ya con grupos profesionales, una tabla salarial del año 2015, donde se puede comprobar con claridad cómo se ejemplifica y se desarrolla lo explicado en el apartado de "operativa a efectos salariales".

TABLAS SALARIALES 2015

| GRUPO II | SALARIO | PLUS CONVENIO | PLUS EXTRASALARIAL | PLUS CATEGORIA ANTIGUA |
|-------------------------|----------------|----------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Jefe administración 1º | 846,52 | 93,49 | 131,28 | 321,14 |
| Jefe administración 2º | 846,52 | 93,49 | 131,28 | 267,96 |
| Cajero | 846,52 | 93,49 | 131,28 | 215,69 |
| Oficial 1ª | 846,52 | 93,49 | 131,28 | 177,87 |
| Oficial 2ª | 846,52 | 93,49 | 131,28 | 102,00 |
| Auxiliar Administrativo | 846,52 | 93,49 | 131,28 | 23,71 |
| Telefonista | 846,52 | 93,49 | 131,28 | 0 |

| | | | | |
|--|--------|-------|--------|--------|
| GRUPO III | | | | |
| Encargado General | 804,12 | 93,49 | 131,28 | 286,64 |
| Encargado de Zona | 804,12 | 93,49 | 131,28 | 210,76 |
| Encargado de Sector | 804,12 | 93,49 | 131,28 | 168,11 |
| Encargado de Grupo | 804,12 | 93,49 | 131,28 | 39,20 |
| Responsable de equipo | 804,12 | 93,49 | 131,28 | 0 |
| | | | | |
| GRUPO IV | | | | |
| NIVEL III | | | | |
| Especialista, Oficial, Conductor-Limpiador | 29,97 | 4,08 | 5,71 | |
| NIVEL II | | | | |
| Peón especialista, Ayudante | 26,63 | 4,08 | 5,71 | |
| NIVEL I | | | | |
| Limpiador/a, Peón | 25,83 | 4,08 | 5,71 | |
| | | | | |

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales en su redacción vigente a la fecha de suscripción de este Convenio y a sus sucesivas modificaciones en su caso, que en la actualidad dice literalmente

Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a 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/as podrán ser sancionados por la dirección de 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.
 - b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
 - c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo 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 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 seguridad y salud laboral.
 - d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
 - e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, 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.