

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/02413 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la mercantil LOGINLE, SL. Código de convenio: 46102302012026.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Mercantil LOGINLE, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 23 de febrero de 2026, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en los artículos 2.1.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y LABORA de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo,

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa LOGINLE, SL. en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO



Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

València, 26 de febrero de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



CONVENIO COLECTIVO DE LA MERCANTIL LOGINLE, S.L.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras que desarrollan su actividad profesional en la mercantil LOGINLE, S.L. dedicada a la logística integral de servicios entre los que se comprenden: el almacenaje, distribución, limpieza, preparado, empaçado, acondicionado, suministro, recogida y transporte de todo tipo de mercancías; la representación, imagen, publicidad y promoción de productos, promoción de ventas, atención al público, asistencia informativa, secretaría, administración, recepción, portería, tesorería y organización de eventos, ferias y congresos; servicios de formación y gestión de proyectos; almacenamiento, preparado, acondicionamiento, distribución, transporte, lavado y reparación de vehículos, así como compraventa y alquiler de plazas de garaje y aparcamiento, de vehículos y accesorios; el mantenimiento, cuidado, gestión, administración, guardarropa, socorrismo, cursos, actividades lúdicas y formativas en piscinas; realización de encuestas, prestación de servicios de catering, limpieza de instalaciones, de control de accesos, de jardinería, de lectura de contadores, servicios de mudanzas y, en general, toda clase de servicios relacionados con los anteriormente descritos. En lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa legal que resulte de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de empresa, será de aplicación en su único centro de trabajo de Valencia, que se sitúa en la nave industrial sita en el P. I. de la Reva, Calle Poniente nº 10. Recientemente, por problemas de espacio, se ha habilitado un anexo a dicho centro, en la Calle En Proyecto nº 5, P.I. Mas del Conde de Loriguilla. A pesar de corresponder a dos municipios distintos, sendos polígonos industriales están conexos, y con frecuencia trabajan los mismos operarios indistintamente en cada nave.

Además, de la representación legal de las personas trabajadoras que han negociado este convenio de empresa, dos de las delegadas prestan habitualmente sus servicios en la sede original de la Calle Poniente, y la otra en el anexo de la Calle En Proyecto, por lo que está garantizada la representatividad en sendas ubicaciones, por si hubiera alguna duda al respecto.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y derecho aplicable.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2026 al 1 de diciembre de 2029, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial.



Una vez llegado a su término, se prorrogará tácitamente por periodos anuales si ninguna de las partes lo denunciara por escrito con una antelación mínima de 60 días naturales antes del vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia, el convenio se prorrogará provisionalmente hasta que se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo convenio. Hasta ese momento, se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el Índice de Precios al Consumo del año anterior.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones personales, sean o no de carácter salarial, que viniera satisfaciendo la empresa, por ley, convenio colectivo, pacto individual o concesión voluntaria, de ser superiores a las establecidas en el presente convenio. En su caso la diferencia retributiva se abonará como plus ad personam, que se revalorizará con el mismo porcentaje que el resto de complementos del convenio.

Artículo 5. Contratos de trabajo.

Se establece un **periodo de prueba** de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para el resto de las personas trabajadoras. En el supuesto de los contratos temporales, incluidos los de duración no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder del 50% de la duración del contrato. La situación de Incapacidad Temporal no interrumpe el cómputo del periodo de prueba, por lo que el contrato no podrá ser rescindido por dicho motivo constante la contingencia de baja.

El empresario y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Baja Voluntaria. Por su parte, la persona trabajadora que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, como mínimo, con 15 días de antelación a la fecha efectiva de la baja.

La falta de preaviso conllevará el descuento en el finiquito de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos de ausencia para el cumplimiento del plazo de preaviso se hayan omitido.

Contratos formativos: En relación a esta modalidad de contratación, se estará a lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre.

Cuando se celebre un contrato de formación en alternancia, la retribución en el primer año no podrá ser inferior al 70% de la fijada para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Durante el segundo



año no podrá ser inferior al 85%, con el límite mínimo, del salario mínimo interprofesional. Su duración no podrá ser inferior a tres meses ni superior a dos años.

Cuando se celebre un contrato para la obtención de la práctica profesional su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año, y la retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con el grupo profesional cuya formación se pretende. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato de formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. En relación con esta modalidad de contratación, se estará a lo previsto en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los **contratos a tiempo parcial**, la realización de horas complementarias se registrará por las siguientes reglas:

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo completo.

- a)** El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b)** Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c)** El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, que no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.
- d)** La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 7 días.
- e)** Además, en los contratos a tiempo parcial indefinidos, cuya jornada de trabajo no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.
- f)** Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger



en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 6. Categorías Profesionales.

Todos los puestos de trabajo, grupos profesionales y categorías que se relacionan en el presente convenio colectivo de empresa, serán desempeñados por hombres y mujeres sin distinción de sexo.

Las partes garantizan que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales se basan exclusivamente en criterios objetivos, con pleno respeto al principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020. Asimismo, se garantiza la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua; con especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres en los términos previstos en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores

La presente clasificación se ha efectuado en función de la profesión u oficio que se desempeña, a la formación de la persona trabajadora necesaria para su realización, a la dificultad de las tareas, al grado de autonomía en su desarrollo y a la responsabilidad que conlleve, y ha sido fruto del pacto suscrito por la empresa y las personas trabajadoras en el marco de la negociación del presente convenio colectivo.

Grupo Profesional 1. Director/a General y Directores/as de área Nombrado directamente por los administradores o consejo de administración, se encargará de la planificación completa de la empresa en sus áreas administrativa, financiera, recursos humanos, relaciones públicas, etc., cuya formación será de Titulación superior o demostrada experiencia en el sector.

Grupo Profesional 2. Trabajos de ejecución autónoma que exijan de iniciativa, siendo responsables de su gestión.

Se encuadran en este grupo los/las Gerentes y Responsables de Delegación. Sus estudios académicos o formación es la de Grado superior, F.P. II, Ingeniería o Diplomatura o experiencia y conocimientos específicos en el puesto de trabajo o experiencia demostrada en el sector.

Grupo Profesional 3.

Tareas que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. En este grupo se encuadran el/la Jefe de Departamento, Jefe de Tráfico, Jefe de Almacén, Responsable de Transporte, Responsable de Logística, Responsable de Sistemas, Responsable de Administración, Responsable de Facturación, Responsable de Manipulados, Responsable de Correos, Responsable de Recursos Humanos, Responsable Comercial, cualquier



Responsable de Area o Departamento. Adjunto a Dirección, Adjunto Gerencia, Analista informático.

El personal integrado en este grupo, con autonomía en sus funciones, dirigen los departamentos o áreas a su cargo, siendo responsables de los mismos. Dependen jerárquicamente de los Grupos I y II.

Se exige formación de Grado Superior o F.P. II, Bachillerato y demostrada valía o experiencia en el desempeño de sus cargos.

Grupo Profesional 4.1 Los operarios realizan trabajos con cierto hábito e iniciativa, pero con la supervisión directa de superiores. En este Grupo se encuadran el/la Oficial Administrativo, Encargado/a de Area, Comercial, Informático/a, Adjunto Jefe de Departamento o Responsable de Area.

Sus estudios mínimos son de F.P. I o II, Grado Medio más experiencia en puesto de trabajo, o bachillerato más experiencia profesional.

Grupo Profesional 4.2. Las personas trabajadoras realizan tareas con supervisión, siguiendo métodos de trabajo y dependen de los Grupos anteriores.

En este Grupo se encuentran el/la Administrativo/a, Oficial Administrativo/a de 2ª, Encargado/a o Jefe de equipo, Empleado/a de Logística especializado, Empleado/a de Almacén especializado, Conductor/a especializado/a (carnet conducir C o superior), Operador/a informático, Empleado/a de Tráfico especializado, cualquier categoría descrita en el grupo anterior que especifique de 2ª.

Su formación mínima es de graduado escolar, ESO, Bachillerato sin experiencia, F.P. I, o sin titulación, pero con conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4.3. Las personas trabajadoras realizan tareas que requieren fundamentalmente trabajos manuales y/o cumplimiento de instrucciones jerárquicas, con un gran grado de dependencia, y de formación de estudios básicos o sin estudios.

En este Grupo se encuentran el/la Auxiliar Administrativo, Telefonista o Atención telefónica, Auxiliar de Trafico, Manipulador/a, Clasificador/a, Empleado de Logística, Auxiliar de Almacén, Auxiliar de Logística, Conductor/a, Mensajero/a, Auxiliar de servicios, Ordenanza, Montador/a, Limpiador/a, Monitor/a, Promotor/a comercial, Auxiliar informático/a, mozo de almacén, recepcionista, andarán/a.

Artículo 6 bis. Actualización salarial a la nueva categoría y cambio de categoría por antigüedad.

Para proceder a la actualización del salario base de las personas trabajadoras beneficiadas por cambio de grupo profesional, se pacta la absorción y



compensación de los complementos salariales que viniera percibiendo la persona trabajadora, con las solas excepciones de la antigüedad y de los complementos de puesto de trabajo.

Los siguientes puestos de trabajo Aux. Administrativo, Aux. Almacén, Emp. Logística, Aux. Trafico, promocionaran del Grupo 4.3 al Grupo 4.2 cuando las personas que ocupan ese puesto de trabajo obtengan 2 años de antigüedad a contar desde la entrada en vigor de esta medida, que se establece en la disposición transitoria.

Artículo 7. Jornada laboral y distribución.

La jornada semanal de trabajo será de 40 horas de trabajo efectivo.

Los descansos en jornadas no computarán como trabajo efectivo. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración de quince minutos, que será de veinte minutos para jornadas de siete horas y de treinta minutos para ocho horas que, como se ha indicado, no contarán como trabajados.

Como regla general, la jornada ordinaria será de Lunes a Sábado. El hecho de realizar jornada de Lunes a Viernes no supondrá derecho adquirido para la persona trabajadora, a la que se le podrá asignar nuevo horario en día sábado.

A petición del cliente, o por la naturaleza del servicio a prestar, la jornada será de Lunes a Domingo, figurando así en el contrato de trabajo, o en la contrata suscrita por la empresa.

Con carácter general, y tratándose de una empresa de servicios, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en función de lo establecido en el presente convenio. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en este convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan, a tenor de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, respetando el número de horas laborales del año, podrá acordar el horario más adecuado a sus necesidades, debiendo compensarse los excesos de trabajo que se pudieran producir en determinadas épocas, con el tiempo de descanso, en otras en que disminuya la actividad de las empresas. En las épocas en que aumente la producción de las empresas, la jornada máxima ordinaria podrá ser de 10 horas diarias o 48 semanales, salvo acuerdo distinto de las partes; se respetará en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

También, cuando en la empresa, se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la dirección de la misma,



establecer un horario más prolongado, con 5 días de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 48 semanales y respetando en todo caso el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad, sin que sea inferior a 6 horas diarias o 30 semanales, o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señaladas. En ningún caso este tipo de jornada podrá generar jornadas permanentemente diferenciadas, en su cómputo semanal.

No se podrá imputar a la jornada irregular trabajo realizado en sábados. No podrá aplicarse la distribución irregular a la jornada nocturna ni a las personas trabajadoras/as que tengan reducción de jornada por conciliación de la vida familiar. Las empresas podrán variar la jornada ordinaria distribuyéndola irregularmente con un preaviso de cinco días laborables tanto a las personas trabajadoras afectadas como a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación de los apartados anteriores, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzcan. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación tendrá lugar durante el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.

Esta jornada será compensada siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

En igual sentido y por necesidades del servicio, podrán acumularse los días de descanso semanales hasta en 2 semanas, disfrutando 3 de descanso consecutivo y acumulando el medio día de descanso para disfrutarlos juntos en las 4 semanas siguientes.

Existirá obligación por parte de la persona trabajadora de finalizar el servicio, aunque ello suponga la realización de mayor jornada a la planificada. En caso contrario se considerará abandono injustificado de puesto. Dicho exceso de jornada será compensado con tiempo de descanso durante el mismo mes o en los dos meses siguientes.

Por razones de fuerza mayor y prevención de daños o accidentes, la persona trabajadora deberá prolongar su jornada de trabajo o realizar otros trabajos distintos a los de su grupo profesional, con obligación por parte del empresario de indemnizarle con horas extras o tiempo de descanso, de acuerdo con este convenio.

El trabajo de los operarios con funciones de puesta a punto y/o de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.



Artículo 8. Lugar de trabajo y movilidad funcional.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos.

Es facultad de la empresa la movilidad del personal y reasignación de puestos de trabajo, para lo que se requerirán razones organizativas o técnicas que la justifiquen, llevándose a cabo por el tiempo imprescindible para su atención, y se comunicará la decisión y sus razones a los representantes legales de las personas trabajadoras por escrito.

Una vez cumplido lo anterior, las personas trabajadoras podrán ser destinados a otro puesto de su misma categoría o nivel profesional, y a cualquier centro de trabajo, tanto de la empresa, como del establecido por las contratas suscritas por la empresa.

En el caso de cambios a categoría superior, la retribución de este personal será la correspondiente a la misma.

Igualmente, y con los mismos requisitos fijados en el párrafo segundo de este artículo, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior nivel, conservando la retribución correspondiente a su categoría o nivel profesional, sin que esta situación se prolongue más de cuatro meses continuados a fin y efecto de no perjudicar su formación profesional, evitando reiterar en lo posible la realización de estos trabajos a un mismo operario.

Cuando no exista ocupación efectiva en las tareas principales de su categoría o grupo profesional, la persona trabajadora pasará a prestar sus servicios en aquellas otras funciones de producción que le sean encomendadas por la dirección de la empresa, aun cuando las mismas pudieran corresponder a grupo profesional inferior al correspondiente a sus funciones principales, en cuyo caso no sufrirá merma alguna en el importe de su retribución.

Artículo 9. Facultades de organización de la empresa, fijación del rendimiento normal de trabajo, organización y control de la actividad laboral.

La empresa, en su poder de organización, tiene las facultades para organizar el trabajo, establecer rendimientos mínimos, establecer los métodos de trabajo, los sistemas de primas e incentivos, la calidad admisible y la prevención de riesgos laborales, con el objetivo de alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Queda dentro de sus facultades la decisión sobre los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mayor responsabilidad, mando o especial confianza.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:



- 1º.- La existencia de la actividad normal.
- 2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el personal pueda alcanzar, como mínimo, el rendimiento normal.
- 3º.- Fijación de los índices de la calidad admisible, a lo largo del proceso productivo de que se trate.
- 4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 6º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponde a todos y cada uno del personal afectado, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Rendimiento normal. La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites enunciados en este Convenio.

Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux, o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación de la persona trabajadora a obtener dicho rendimiento.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

- 1º.- La dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar a los representantes legales de las personas trabajadoras.
- 2º.- En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de las personas trabajadoras/as, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán *solicitar la mediación de un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.*

Revisión de valores. El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

- 1.- Mecanización.
- 2.- Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
- 3.- Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.
- 4.- Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- 5.- Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
- 6.- Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una



actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

7.- La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un periodo de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Organización científica del trabajo. A los efectos de la organización específica del trabajo se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

A) **Actividad normal:** Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas "muestreo de trabajo".

B) **Actividad óptima:** Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

C) **Rendimiento normal:** Es la cantidad de trabajo que la persona efectúa en una hora de actividad normal.

D) **Rendimiento óptimo:** Es la cantidad de trabajo que la persona efectúa en una hora de actividad óptima.

E) **Tiempo máquina:** Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

F) **Tiempo normal:** Es el invertido por la persona en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

G) **Trabajo óptimo:** Es aquel en que la persona puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

H) **Trabajo limitado en actividad normal:** Es aquel en que la persona no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajase a actividad normal.

I) **Trabajo limitado en actividad óptima:** La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Artículo 10. Organización y racionalización del trabajo.

Por su parte, la persona trabajadora está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.



Quedan comprendidas en sus obligaciones dar cuenta inmediata a sus jefes directos, ya sea presencial o telefónicamente, de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa; utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc... en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Cuando en una empresa se introduzcan **nuevas tecnologías** se deberá facilitar al personal afectado, la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En otro orden de cosas, la persona trabajadora está obligado a realizar, asistir a cursos, y cumplir los planes de formación establecidos o concertados por la empresa.

Artículo 11. Movilidad Geográfica

El traslado de la persona trabajadora a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.- Confidencialidad.

A estos efectos, la información confidencial comprende, entre otras, nombres y listados de clientes, usuarios y abonados de los servicios de telecomunicaciones prestados por la compañía, nombre y listados de proveedores, necesidades, estructuras, organización, datos, perfiles, preferencias, idiosincrasias y cualquier otra información concerniente al negocio y a las operaciones de los clientes de la empresa, todas las aplicaciones, sistemas operativos, técnicas, métodos,



procedimientos y contactos de la compañía, incluyendo instrumentos diagnósticos, dibujos, diseños, gráficos, planos, diagramas, películas, especificaciones y software, la estructura de facturación, procedimientos y acuerdos de la empresa, y toda información financiera perteneciente a la compañía, y cualesquiera otros materiales e información concerniente al negocio de la empresa y a su conducta o forma de comportarse privada o confidencial, y que no es de general conocimiento para terceros.

Las partes reconocen que la información confidencial es de la exclusiva propiedad de la empresa, por lo que la persona trabajadora no revelará ninguna información confidencial a persona o entidad alguna ni de otra forma usará cualquier información confidencial, tanto durante como después de su empleo en la compañía.

A la finalización del contrato la persona trabajadora entregará a la empresa todos los documentos y materiales que contengan información confidencial, así como cualquier otra cosa en posesión o bajo el control de la persona trabajadora. La persona trabajadora no conservará ninguna copia de lo anterior, y a la finalización del contrato firmará un documento en el que certifique que no conserva en su poder o en poder de terceros ningún tipo de información de carácter confidencial, en cualquier formato o soporte, que sea propiedad de la compañía, y que se compromete a mantener y salvaguardar dicha información como confidencial de cara a terceros.

Artículo 13. Fiestas locales, vacaciones y permisos retribuidos.

13.1. Fiestas locales. Dada la falta de vínculo de las personas trabajadoras con el municipio donde radica la empresa, acuerdan que las dos festividades locales a las que se tiene derecho, sin renuncia a las mismas, se establezcan de acuerdo con el calendario laboral de Valencia capital. El personal que no pueda disfrutar una o dos de las fiestas locales, se le aumentará proporcionalmente el periodo vacacional en uno o dos días, según el caso.

13.2. Vacaciones. Las personas trabajadoras contarán con 30 días naturales de vacaciones al año.

No obstante, se establece que durante los años 2026 y 2027 las personas trabajadoras disfrutarán de 1 día adicional de vacaciones.

Del mismo modo, se establece que durante los años 2028 y 2029 las personas trabajadoras disfrutarán de 2 días adicionales de vacaciones.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.



Las vacaciones se fijarán teniendo en cuenta que queden debidamente atendidos los servicios que presta la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

13.3 Permisos retribuidos. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, según se establece en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y las asistencias a juicio. 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 a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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 la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) El permiso por lactancia que al personal concede el Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una



licencia retribuida de 15 días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por Maternidad.

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho al acceso y disfrute de los permisos estipulados en el presente artículo en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho.»

Artículo 14. Estructura retributiva.

Salario Base. Es la retribución fijada por unidad de tiempo en función de su grupo profesional y se establece en la tabla anexa.

Antigüedad. Se mantiene lo establecido en el anterior convenio colectivo, por lo que quedaba suprimido el complemento salarial de antigüedad para las personas trabajadoras que, a 22 de abril de 2014, no prestaban servicios en la empresa LOGINLE, S.L.

Respecto de la plantilla contratada a 21 de abril de 2014 se procederá del siguiente modo. Como quiera que en la actualidad algunos trabajadores perciben la antigüedad por trienios, y otros por quinquenios, se unifica el complemento de antigüedad para que se cobre por quinquenios, a razón de 40,00 euros cada cinco años de permanencia. La fecha de cómputo inicial será, o bien la de entrada en la empresa, o bien la del último trienio o quinquenio generado.



En todo caso, a los 20 años de antigüedad en la empresa se dejarán de generar quinquenios. El abono se iniciará a partir del mes natural siguiente al mes en que se cumpla cada quinquenio.

Finalmente, a las personas trabajadoras que se incorporen a la plantilla de LOGINLE, S.L. subrogados de otra empresa, se les congela el importe que vinieran percibiendo por dicho concepto, caso de tenerlo, sin que se produzcan nuevos aumentos ni revalorizaciones por aumentos de convenio.

Pagas Extras. Se establecen tres pagas extraordinarias: Verano, Navidad y Beneficios. Las pagas de verano y Navidad consistirán en una mensualidad del salario base que se prorratearán, a criterio de la empresa, en la nómina junto a la mensualidad ordinaria, pero de forma separada al resto de conceptos, y la paga de beneficios consistirá en un pago de 500€.

- Paga Extra de Verano: Se devengará del 1 de Julio del año anterior al 30 Junio.

- Paga Extra de Navidad: Se devengará desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

- Paga Extra de Beneficios: Se devengará por el periodo de trabajo durante el año natural inmediatamente anterior y se abonará en el mes de marzo siempre que el dato de EBITDA sobre ventas supere el 9,20 %, pudiendo incrementar el importe de la misma en función de la siguiente tabla.

EBITDA / Ventas	Incremento variable paga beneficios
9,20 / 9,25	0,25%
9,26 / 9,31	0,50%
9,32 / 9,37	0,75%
> 9,38	1,00%

A estos efectos se considerará «EBITDA» el que corresponda sin la aplicación de la NIIF16, por lo que se calculará como el beneficio antes de financieros e impuestos y antes de gastos de amortización y reversiones y dotaciones por deterioro de valor en activos no corrientes en las cuentas consolidadas del LOGINSE, S.L., pero descontado el importe de “altas de Amortización Acumulada de los Activos por Derechos de Uso”. Y por «ventas», los ingresos ordinarios en las cuentas consolidadas de LOGINLE, S.L.

Plus de nocturnidad. La persona trabajadora que realice trabajos en período nocturno, entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirá como compensación por hora, la cuantía que se fija en el anexo 1.

Complemento de disponibilidad 24 horas. La persona trabajadora que cobra este plus permanece localizable y dispuesta para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día, contando con un margen de entre 60 y 90 minutos para atender la emergencia desde que sea contactada.



Su retribución será de un 10% sobre el salario base de su grupo profesional, cuando la persona trabajadora esté disponible la totalidad del mes, prorrateándose por días los periodos de tiempo inferiores al mes.

Complemento de trabajo en domingos y festivos. La persona trabajadora percibirá una retribución específica por hora, cuya cuantía que se fija en el anexo 1 o se compensará por hora y cuarto de descanso por hora trabajada.

Complemento ad personam. Una vez actualizados los salarios con las tablas del anexo 1 toda cantidad que sobrepase de lo que venía cobrando la persona trabajadora pasará a este complemento.

Mejoras salariales. Las empresas podrán establecer mejoras salariales tanto a título individual como colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.

Salario hora. Para calcular el salario por hora trabajada a los efectos de cualquier circunstancia, se acudirá a la fórmula de computar el salario bruto del año que se trate entre el número de horas de la jornada anual.

Horas extraordinarias. Salvo por fuerza mayor, las partes acuerdan el uso de lo establecido en el artículo 7 para evitar la realización de horas extraordinarias. Si a pesar de ello se realizaran, la empresa podrá, en cada momento, optar entre su abono o su compensación por descanso. En caso de compensación económica, la hora extraordinaria se abonará con un incremento del 10% sobre el valor de la hora ordinaria.

Dietas y kilometraje. El importe de las dietas será de 7,50 Euros la media dieta y de 18,00 euros la dieta completa. Por su parte se abonará el kilómetro realizado con ocasión del trabajo con vehículo propio a razón de 0,19 Euros.

Ni el percibo de dieta ni la asignación de coche de empresa, por muy duradera que pueda ser en el tiempo se considerará consolidable ni condición más beneficiosa.

Artículo 15. Revisiones anuales de las tablas del convenio.

En los años 2026, 2027, 2028 y 2029 se procederá a una revisión económica automática en las tablas salariales y en los complementos salariales del presente convenio en igual porcentaje al Índice de Precios al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya del año anterior.

Artículo 16. Seguridad y salud en el trabajo. Revisiones Médicas.

Empresa y Trabajadores de la empresa consideran esencial el cumplimiento de la normativa de seguridad y la salud de las personas trabajadoras con el fin de preservar la integridad física de los operarios, por lo que se obligan a la estricta observancia de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento y normativa específica de cada actividad en cuestión de la empresa cliente para la que realice el servicio.



La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el actual convenio o en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

El servicio de prevención de riesgos laborales determinará la periodicidad de los reconocimientos médicos, según establece la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22, siendo estos de carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y los reconocimientos exigidos en el artículo 243 de la Ley General de la Seguridad Social en las empresas que hayan de cubrir puestos con riesgo de enfermedades profesionales.

Artículo 17. Visitas médicas.

El régimen de asistencia a la consulta médica se regirá por el principio de buena fe. El personal utilizará el tiempo estrictamente necesario para asistencia al médico.

Deberá coger cita médica evitando las horas de trabajo y causar el menor perjuicio al resto de trabajadores.

En cuanto sepa la fecha de visita médica deberá avisar inmediatamente a la empresa respecto del día y horas de ausencia estimadas.

Con posterioridad, deberá aportar el oportuno justificante de las horas empleadas en la consulta médica.

Mismo derecho asistirá a las personas trabajadoras trans para la asistencia a cualquier trámite legal o médico relacionado con sus procesos de transición que deban realizarse dentro de la jornada laboral; siempre y cuando sea previamente informada a sus Responsables directos y posteriormente justificada mediante parte de asistencia médica o cualquier otro documento acreditativo

Artículo 18. Subsidio por I.T. Seguro de Convenio.

Las empresas abonarán en concepto de pago directo o delegado los importes y



porcentajes que fije en cada momento la Ley General de la Seguridad Social, sin que se establezcan mejoras a los mismos.

Respecto de los seguros de convenio, las partes ya establecieron en el anterior convenio colectivo su finalización a vencimiento, sin que exista obligación por parte de la empresa de suscribir ningún seguro a favor de la persona trabajadora desde entonces.

Artículo 19. Retirada y suspensión del permiso de conducción.

En el caso de retirada o suspensión del permiso de conducción al personal cuya tenencia sea inherente a su puesto de trabajo, supondrá la extinción del contrato si dicha suspensión supera los 90 días.

No obstante, lo anterior, la empresa podrá, a su elección, durante dicho periodo máximo de 90 días hasta la recuperación del permiso:

- a) adscribirlo a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o uno inferior percibiendo el salario del grupo asignado, o
- b) suspenderle el contrato de trabajo, y por tanto de las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir el trabajo y cotizar.

Agotados los 90 días sin que la persona trabajadora haya recuperado el permiso de conducción, el contrato se extinguirá como causa válida establecida por las partes, ante la imposibilidad de cumplir su contrato de trabajo, siguiéndose a tal efectos el trámite previsto en el artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo General, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior y siguiente, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.



6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada. en el período de un mes.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar la persona trabajadora.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 de las faltas leves, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia; el abandono del trabajo dentro de la jornada; o la falta al trabajo sin causa justificada, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material se deriven perjuicios para la empresa.
12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.



4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. Así como el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tal el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
11. El acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos establecidos legalmente. Igualmente, la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad o embarazo, orientación sexual, identidad sexual o cualquier actuación discriminatoria o que atente contra el colectivo LGTBI.

Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; despido.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Prescripción. Las faltas de las personas trabajadoras/as prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Expediente contradictorio. En el supuesto de imposición de faltas muy graves será preceptivo la instrucción de expediente contradictorio con audiencia a la



representación de las personas trabajadoras, el plazo para los descargos se interrumpirá en los supuestos en que la persona trabajadora se encuentre desplazado y ya se le haya notificado el expediente contradictorio.

Las personas trabajadoras que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Artículo 21.- Igualdad de oportunidades. Violencia de género. Acoso laboral por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre mujeres y hombres, personas LGTBI y de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género, conforme al artículo 14 de la Constitución, al artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Dicho principio se aplicará sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, con independencia de la modalidad de contratación, en el convencimiento de la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de promover un entorno inclusivo, diverso y libre de discriminación directa o indirecta.

En este marco, y respetando igualmente las necesidades organizativas de las empresas, las partes manifiestan su voluntad de establecer condiciones de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Para ello, las empresas facilitarán el ejercicio de los derechos legalmente reconocidos en esta materia y respetarán la igualdad de trato y oportunidades, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Tales medidas, que deberán ser negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras, abarcarán materias como el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución o la ordenación del tiempo de trabajo, todo ello con el fin de favorecer la igualdad y la conciliación.

Asimismo, y conforme al artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, se garantiza la ausencia de discriminación directa o indirecta para el empleo y durante la relación laboral por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical o lengua. Las partes garantizarán igualmente la protección de la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras, especialmente frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual.

La empresa promoverá condiciones de trabajo orientadas a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual, y establecer procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de



denuncias o reclamaciones. Con esta misma finalidad podrán establecerse medidas negociadas con la representación de las personas trabajadoras, tales como códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones formativas. Por su parte, los representantes de las personas trabajadoras contribuirán a la prevención del acoso mediante la sensibilización del personal y la comunicación a la empresa de aquellas conductas o comportamientos que pudieran propiciarlos.

Disposición adicional primera

No obstante, lo dispuesto en el artículo dos, será de aplicación también el presente Convenio de empresa en aquellas tareas de la actividad ejercitadas o gestionadas ocasionalmente fuera del ámbito territorial señalado.

Disposición adicional segunda.

Comisión paritaria. Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo. La comisión estará formada por los representantes de las personas trabajadoras y de la empresa.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes solventarán la discrepancia utilizando los procedimientos establecidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 09/11/2017), y a la posibilidad que en dicho acuerdo se establece de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, no siendo obligatorio en ninguna materia.

Igualmente y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3, c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan expresamente que, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, someterán la discrepancia al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad Valenciana, en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes.

Disposición adicional tercera.

Las mejoras que se pacten entre la representación de la empresa y de las personas trabajadoras en otros centros de trabajo de la mercantil LOGINLE, S.L., sean o no de carácter salarial, serán de aplicación automática a los demás centros de trabajo de Valencia.

Disposición adicional cuarta.

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, en conexión con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 19 de Diciembre de 1948, recogida asimismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidida por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de



Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombre y Mujeres, que este convenio hace suyas.

Disposición adicional quinta.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión de este convenio, ambas partes manifiestan que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, operarios, etc., es utilizada en el sentido comprensivo de ambos sexos, salvo en aquellos casos que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2026.

	SALARIO BASE MES	HORA NOCTURNA	HORA DOMINGO O FESTIVO
Grupo Pro. 1	2014,54	3,72	3,72
Grupo Pro. 2	1790,70	2,29	2,29
Grupo Pro. 3	1398,98	1,88	1,88
Grupo Pro. 4.1	1259,09	1,66	1,66
Grupo Pro. 4.2	1215,96	1,66	1,66
Grupo Pro. 4.3	1215,96	1,66	1,66

(*) Hora extra. El importe de la hora extra se obtendrá incrementando en un 10% el valor de la hora ordinaria

