

**Plan de Igualdad entre mujeres y
hombres
Dachser Spain Logistics, S.A.**



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with 'Dachser' written below it, a signature with 'C.L.O.' written below it, and a signature with 'U.G.T.' written below it.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ESTRUCTURA	6
3. DEFINICIONES	8
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
5. VIGENCIA	11
6. OBJETIVOS GENERALES	11
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
8. MEDIDAS	14
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
11. ANEXO DE CENTROS DE TRABAJO	32

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right, a signature with 'CCW' below it, and several other scribbled signatures and initials.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. INTRODUCCIÓN

DACHSER es uno de los principales operadores de logística y transporte de mercancías a nivel mundial, con un equipo de más de 30.000 profesionales, ubicados en 400 delegaciones en 44 países.

En España, DACHSER SPAIN LOGISTICS, S.A. está presente a través de su línea de negocio dedicada al almacenaje de mercancía. Entre sus servicios se encuentran soluciones de almacenaje y distribución, entregas B2B, servicios específicos de carga parcial y completa y otros especializados para los sectores químico y el del bricolaje, la decoración y la jardinería, respectivamente, posicionándose como una gran empresa en el sector durante el año 2018.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.



El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, reforzada actualmente con el Real Decreto 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Dachser Spain Logistics, S.A. tiene como fin dar cumplimiento a dichas disposiciones legales.

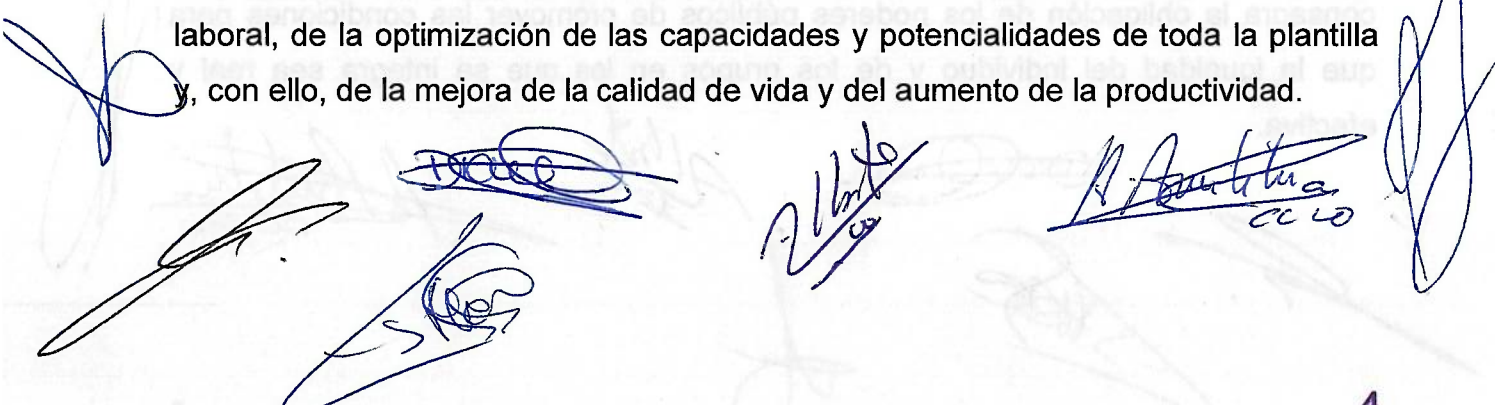
El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es además de una obligación legal, una responsabilidad asumida para conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, all written in a cursive style. The signatures are scattered across the width of the page, with some overlapping the text area.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que, en caso de existir requiriesen adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

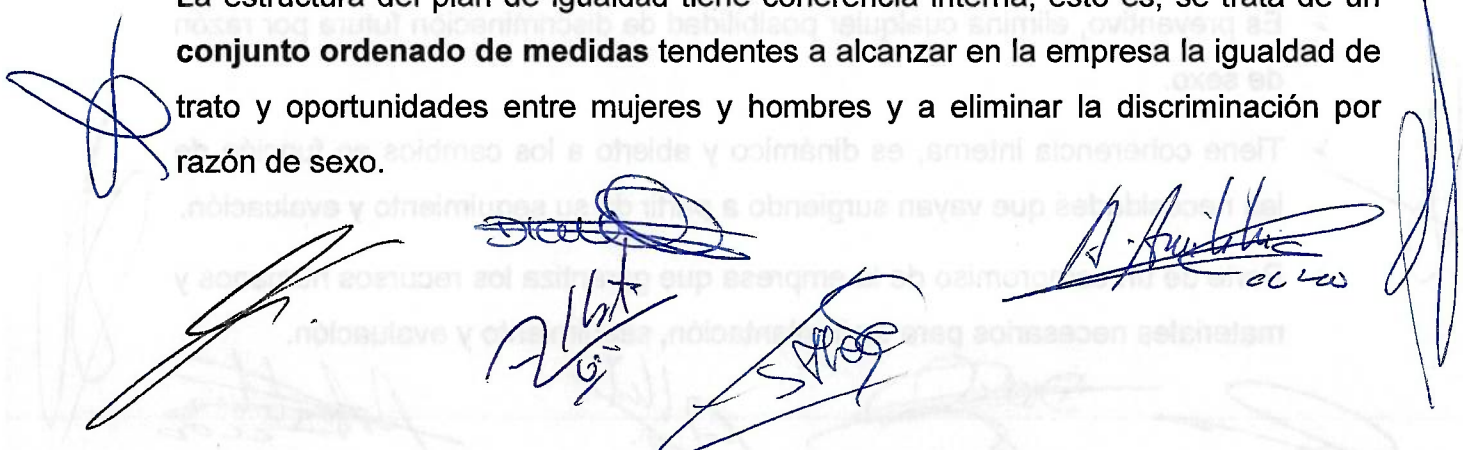
2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Dachser Spain Logistics, S.A. se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.
El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género.
En él se establecen: las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, el calendario de implantación, y las personas o grupos responsables de su realización.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

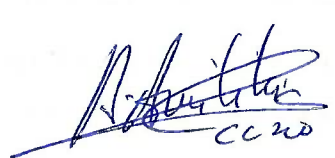
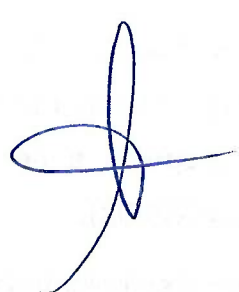
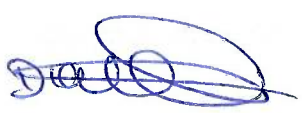
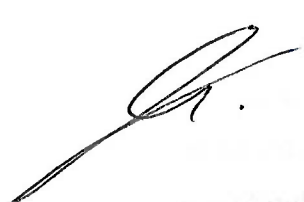
El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

La estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the far left is a large, stylized signature. To its right are three smaller, more legible signatures, one of which appears to be 'Alba'. On the far right is another large, stylized signature.

Los objetivos del presente Plan, se basan en unos objetivos generales y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- 1. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACION**
- 2. PROMOCIÓN**
- 3. FORMACIÓN (Para la igualdad y para la promoción)**
- 4. RETRIBUCIÓN**
- 5. COMUNICACION**
- 6. SALUD LABORAL**
- 7. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- 8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**
- 9. VIOLENCIA DE GÉNERO**



3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo / maternidad / paternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres/hombres relacionado con el embarazo o la maternidad/paternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

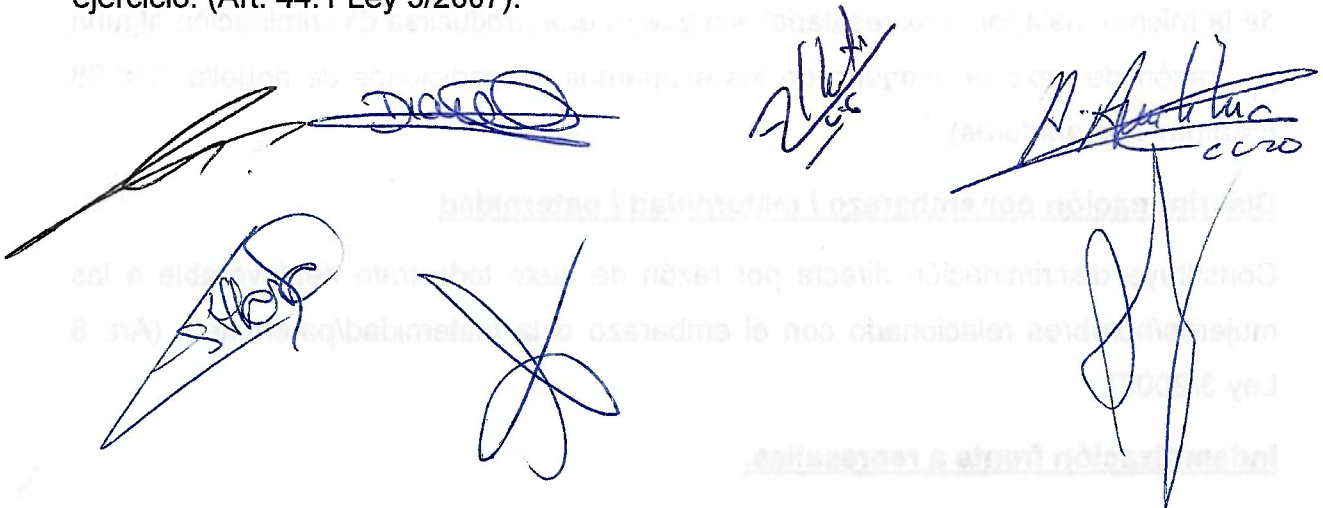
Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Art. 12.1 Ley 3/2007) mientras el hecho mantenga su vigencia.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).



4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Dachser Spain Logistics, S.A. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Dachser Spain Logistics, S.A. pueda abrir por la causa que fuere (nueva creación, absorción de otra empresa, etc ...) durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de tres años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

En todo caso, mediante denuncia de las partes, tres meses antes de que finalice el plan, las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

6. OBJETIVOS GENERALES

Establecer las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además posibilite favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la prevención de casos de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan, realizando cuantas acciones sean necesarias para asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos definidos y acordados en el Plan de Igualdad se detallan a continuación

1. ACCESO AL EMPLEDO, SELECCIÓN Y CONTRATACION

1.1. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

2. PROMOCION

2.1. Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

3. FORMACIÓN

3.1. Para la Igualdad.

- Garantizar la formación en la empresa en igualdad de oportunidades, sabiendo distinguir un acoso sexual o por razón de sexo y saber que procedimiento se debe seguir en cada caso.

3.2. Para la Promoción.

- Favorecer la igualdad de promoción tanto de hombres como de mujeres que están en la empresa, y contribuir a su desarrollo en la compañía.

4. RETRIBUCIÓN

4.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

5. COMUNICACIÓN

5.1. Garantía de que los medios de comunicación de la empresa y los contenidos son accesibles a toda la plantilla.

6. SALUD LABORAL

6.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

7. ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

7.1 Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

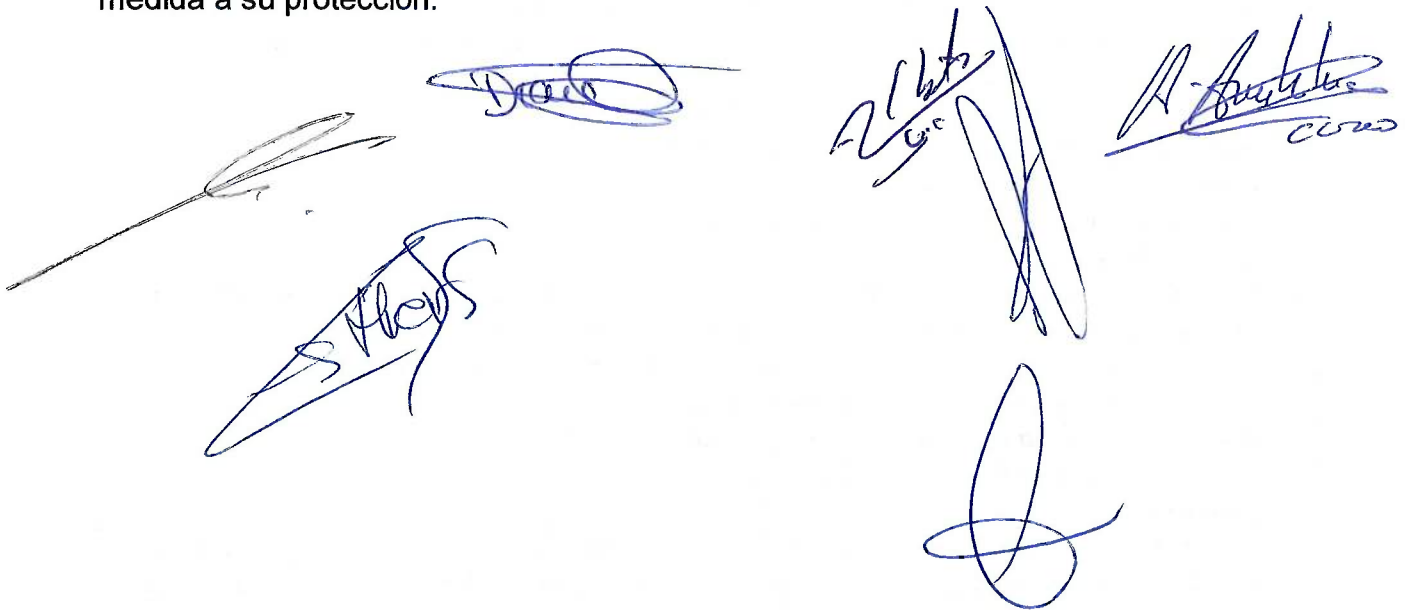
8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

8.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

8.2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

9.1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres y hombres víctimas de violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are simple, some are more complex and stylized, and some include additional markings or text below the main signature line.

8. MEDIDAS

ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACION

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
1. Aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos de la Compañía.	Documento del procedimiento.	1 mes después de la firma del plan
2. Mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres, incluyendo en el manual anterior el compromiso de incorporación y permanencia, en cada caso, del sexo menos representado en el dpto. / posición para el proceso en cuestión, y cuando revisadas las candidaturas las valoraciones haya posibilidad de elección entre candidatos idóneos de diferente sexo.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.	A partir de la firma del plan
3. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que el lenguaje sea genérico, y si se utilizasen imágenes, que sean de hombres y mujeres. Además, en cada oferta de empleo, se incluirá la frase "DACHSER promueve y trabaja por la igualdad de oportunidades" para dejar constancia del compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas.	1 mes después de la firma del plan
4. Se realizará un análisis en informe anual de las ofertas publicadas y contrataciones realizadas, por segregación (total de hombre y total de mujeres) que se presentará anualmente a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad una vez firmado el Plan y en la fecha que se determine.	Informe de las dificultades. Nº de ofertas por sexo presentadas y contratadas.	Al año de la firma del plan
5. Fomentar la contratación y la estabilidad en el empleo. Para ello, tendrán derecho preferente de transformación en contratos indefinidos ordinarios los contratos fijos-discontinuos.	Nº de transformaciones de eventuales en fijos discontinuos	A partir de la firma del plan
6. Si existiera contratación a través de ETT, se solicitará expresamente que atiendan al criterio de contratar indicado en el apartado 2. respecto de la acción positiva de contratación preferente al sexo subrepresentado en el departamento / posición que se requiera.	N/A	A partir de la firma del plan

ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACION (continuación)

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
7. En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan el mismo baremo en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha posición/departamento. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida.	Nº de procesos de promoción interna, donde en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.	A partir de la firma del plan

PROMOCION

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
1. La Empresa se comprometerá dentro de los procesos de promoción a que los criterios de la misma sean objetivos y transparentes mediante la elaboración de un decálogo, siendo dicho proceso una gestión exclusiva de los equipos de selección. Dichos criterios serán objetivos y transparentes para la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.	Procedimiento estándar e implementado. Mecanismo de reclamación incorporado.	A partir de la firma del plan
2. En la publicación de vacante o promoción aparecerán los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante.	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes convocadas.	A partir de la firma del plan
3. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	- Nº de mujeres seleccionadas / nº de personas consideradas - Nº de hombres seleccionados / nº de personas consideradas	En seguimiento del plan
4. Siempre que sea posible, las promociones serán cubiertas de forma interna, utilizando la convocatoria cuando no sea posible.		A partir de la firma del plan
5. Las vacantes internas serán publicadas en los medios disponibles por la Compañía, de forma que se pueda garantizar su difusión interna.		A partir de la firma del plan
6. Al igual que en los procesos de selección, en las mismas condiciones en criterios, requisitos y adecuación del candidato/a para la vacante, promocionará preferiblemente el género menos representado.		A partir de la firma del plan
7. Tras la formalización de la promoción por parte de la Compañía, se informará de la misma a la RLT del centro de trabajo.		A partir de la firma del plan

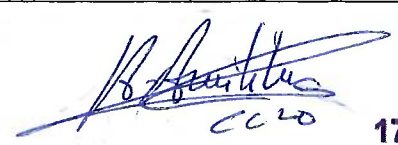
FORMACION - PARA LA IGUALDAD

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
1. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas de igualdad a los equipos de RRHH que formen parte de los procesos de Selección y Formación. Dicha formación se realizará en horario laboral.	Nº de personas formadas en igualdad,	En los 4 meses siguientes a la firma del plan
2. Formar en primer lugar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes. Se harán charlas específicas para la primera línea de reporte dirección y formación on line al resto de la plantilla.	N/A	En los 6 meses siguientes a la firma del plan
3. Aquellas empleadas y empleados que estén en situación de IT, maternidad, paternidad, excedencias o cualquier otra circunstancia que les impidan la asistencia a cursos de reciclaje profesional impartidos, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas en las siguientes convocatorias. En el caso que la formación sea imprescindible para realizar las funciones en su puesto de trabajo, este se hará una vez reincorporada la persona a su puesto de trabajo en la primera convocatoria que se realice.	N/A	A partir de la firma del plan
4. Toda la formación de este apartado se realizará en horario laboral. En caso de imposibilidad se informará de las medidas pactadas de compensación.	N/A	A partir de la firma del plan
5. Informar a la Comisión de Seguimiento y Comités de Empresa sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de mujeres y hombres, acción formativa, número de horas, si se realizan dentro o fuera de la jornada y, en ese caso, cuáles son los mecanismos de compensación, para realizar un seguimiento de la participación.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo.	A partir de la firma del plan

FORMACION - PARA LA PROMOCION

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
1. La Empresa informa que ya existe un sistema anual de detección de necesidades de formación para toda la plantilla con el objetivo de cerrar el Plan Anual de Formación de la compañía. Se acuerda la inclusión de formación para la Igualdad en el Plan Anual de Formación una vez acordados los contenidos. La parte social, mediante los CCEE y los RLT, podrán realizar sus propuestas formativas, que serán valoradas por la dirección en base a las necesidades reales de cada centro.	Informe del resultado del análisis de la opinión de la plantilla	A partir de la firma del plan
2. Aquellas empleadas y empleados que estén en situación de IT, maternidad, paternidad, excedencias o cualquier otra circunstancia que les impidan la asistencia a cursos de reciclaje profesional impartidos, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas en las siguientes convocatorias. En el caso que la formación sea imprescindible para realizar las funciones en su puesto de trabajo, este se hará una vez reincorporada la persona a su puesto de trabajo en la primera convocatoria que se realice.	Nº de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas / nº de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan	A partir de la firma del plan
3. Se realizarán acciones formativas / comunicación donde la plantillas puedan tener la posibilidad de conocer otros departamentos, así como la influencia de un departamento en otro con el objetivo de disponer de una visión 360 del trabajo, que se podrán ir desarrollando en atención a las necesidades de cada delegación.	Nº de mujeres y hombres formados en acciones formativas distintas a las de su puesto / total plantilla formada según su puesto y tipo formación. Nº de acciones formativas solicitadas / nº acciones formativas concedidas desagregadas por sexo.	Dentro de la duración del plan
4. Informar a la Comisión de Seguimiento y a los Comités de empresa, sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, según categoría y puesto de trabajo, tipo de curso, número de horas.	Informe elaborado desagregado por sexo y tipo de formación. Número de horas y acciones formativas por tipo de formación y desagregado por sexo.	A partir de la firma del plan





RETRIBUCION

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
1. Realizar un estudio salarial por puesto de trabajo, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, de conformidad con el RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica el art. 28 del E.T.	Informe de análisis de la estructura salarial.	Presentando durante la negociación del plan. Nueva presentación Anual, al año siguiente a la firma del plan
2. Tras el análisis del estudio salarial se acuerda la inclusión dentro de las comisiones de seguimiento el análisis de la evolución del sexo menos representado en cada franja salarial.	N/A	A partir del estudio salarial del plan

COMUNICACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
1. Tal como está acordado en el apartado de selección, el lenguaje, la comunicación y las imágenes, utilizarán un lenguaje genérico y en caso de utilizar imágenes serán de hombres y mujeres.	N/A	A partir de la firma del plan
2. Informar a las plantillas del Plan de Igualdad, para lo que se utilizarán los métodos actuales y tradicionales de manera conjunta para su difusión (Portal del empleado, Intranet y Tablones de anuncios).	N/A	Puesta en marcha a partir de la firma del plan

SALUD LABORAL

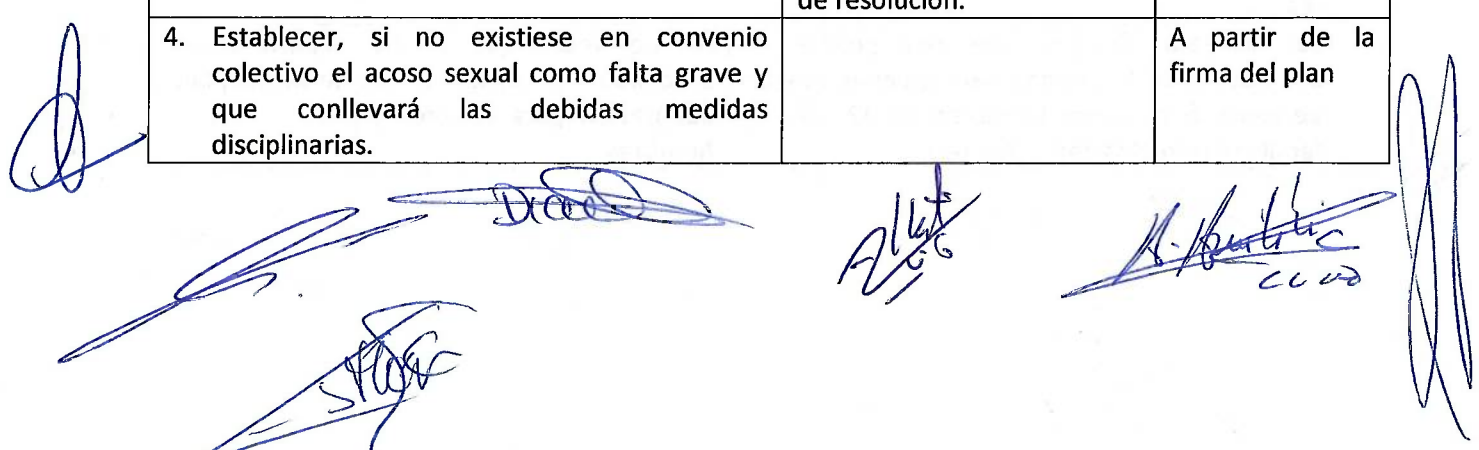
MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
1. El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.	Índice de siniestralidad desagregado por sexo. Información sobre PRL solicitada -entregada a la Comisión de Seguimiento.	A partir de 4 meses de la firma del plan

SALUD LABORAL (continuación)

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
2. En los casos de embarazadas y en periodos de lactancia, se informará al departamento de prevención de riesgos laborales de la compañía, que realizará una evaluación específica del puesto de trabajo.	Evaluación de riesgos por puesto entregada.	A partir de la firma del plan
3. Se podrá acumular el permiso para el cuidado del lactante en días seguidos al alta maternal y paternal.	Nº de casos de hombres y mujeres que se han acogido a este derecho.	A partir de la firma del plan
4. En caso de ser necesario se incluirá en la toma de datos y en las evaluaciones de riesgos, la diferenciación de los mismos por sexos.		A partir de la firma del plan

ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
1. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	A partir de la firma del plan
2. Incluir en la formación obligatoria de PRL un módulo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Y formar en esta materia a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Módulo elaborado e incluido. Nº de cursos y personas formadas	A incluir en el nuevo programa de formación de PRL actualmente en diseño
3. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Informe por curso escolar acoso: Nº de denuncias archivadas /Nº de denuncias. Nº de denuncias resueltas/ nº total de denuncias x tipo de resolución.	A partir de la firma del plan
4. Establecer, si no existiese en convenio colectivo el acoso sexual como falta grave y que conllevará las debidas medidas disciplinarias.		A partir de la firma del plan



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (Objetivo específico 1)

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
1. Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, RDL 6/2019, los Convenios y el Plan de Igualdad, y las modificaciones legislativas que se vayan produciendo.	Nº de informaciones y comunicados realizados.	A partir de la firma del plan
2. Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho debidamente registradas como tal.	Información incluida en los medios de comunicación.	A partir de la firma del plan
3. Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación.	A partir de la firma del plan

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (Objetivo específico 2)

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
1. Se pondrá un buzón de sugerencias electrónico a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, valorar mejoras que se ajusten a las necesidades reales.	Propuestas de necesidades	A partir de los 3 meses de la firma del plan
2. Se facilitará siempre que sea posible la adaptación de la jornada para quienes tengan personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes).	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación para mujeres y hombres.	A partir de la firma del plan

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (Objetivo específico 2)

(continuación)

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
<p>3. Se pacta una bolsa anual para trabajadores/as de hasta 18 horas de permiso retribuido para la atención a su conyugue, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanas/os de consanguinidad, que se podrán destinar al acompañamiento a consultas, pruebas médicas o a urgencias sin hospitalización, o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a. Este permiso deberá estar debidamente justificado, y se entiende que su utilización se hará bajo el principio de buena fe contractual</p>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	A partir de la firma del plan
<p>4. El Permiso retribuido de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá disfrutarse en días no consecutivos siempre que se mantenga la hospitalización</p>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	A partir de la firma del plan
<p>5. Se dará preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves). El empleado o empleada se deberá adaptar a las condiciones laborales y salariales del centro de destino.</p>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	A partir de la firma del plan
<p>6. Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por maternidad / paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal y al finalizar el período de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses y se disfruten inmediatamente a continuación.</p>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	A partir de la firma del plan

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (Objetivo específico 2)

(continuación)

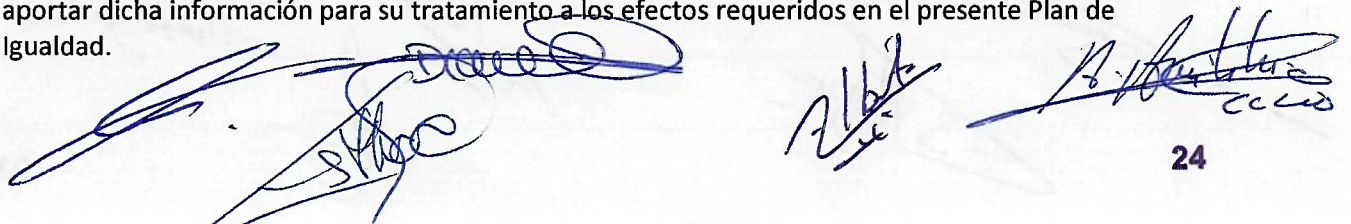
MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
7. Facilitar siempre que sea posible y sin perjuicios para la organización del trabajo el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as, divorciados/as. Se estudiará cada caso para encontrar la mejor manera de conciliar. El empleado o empleada se deberá adaptar a las condiciones laborales y salariales del centro de destino.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	A partir de la firma del plan
8. Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada a quienes por enfermedad grave de hija/o, soliciten reducción de jornada.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	A partir de la firma del plan
9. El permiso para el cuidado del lactante podrá acumularse en 16 días naturales, que se deberán disfrutar tras la suspensión por nacimiento, y que aumentarán en 2 días más por cada hija/o a partir del segundo en caso de parto múltiple. Para el caso que el trabajador/a utilice el permiso de atención al cuidado del lactante de forma acumulada, y se produzca una suspensión o baja del trabajador/a con anterioridad a la fecha en la que hubiera finalizado el permiso de atención al cuidado del lactante no acumulado, se descontará la parte proporcional del tiempo que el trabajador/a no haya permanecido en alta en ese periodo. Es un derecho de hombres y mujeres.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	A partir de la firma del plan

VIOLENCIA DE GENERO

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
<p>1. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.</p>	<p>Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.) Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa.</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>2. Establecer un protocolo para facilitar la posibilidad el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>A partir del 6 mes de la firma del plan</p>
<p>3. Favorecer la posibilidad siempre que haya vacante, al traslado de centro o localidad a la víctima de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la persona trabajadora. Se establece un permiso retribuido de 1 día adicional al legalmente establecido por traslado, cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>4. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa y compensadas como legalmente corresponda o se acuerde entre las partes.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
<p>5. Se darán licencias retribuidas de hasta 18 horas anuales, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, y para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as menores de edad y a su cargo. Dicho permiso retribuido se considerará solo si la necesidad y tiempo dedicado está debidamente acreditado por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud, y fuera imposible hacerlo fuera de la jornada de trabajo.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>6. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. Se facilitará la reducción de jornada de trabajo de la trabajadora que acredite ser víctima de violencia con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en el horario si organizativamente resulta posible. En los puestos de trabajo en los que sea posible, se podrá optar por el teletrabajo siempre que sea de manera consensuada.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>7. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la persona trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto, o la continuidad en el nuevo puesto si permanece la vacante inicial por la que fue trasladada.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>8. El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.</p>	<p>Nº de denuncias comunicadas Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas Resultados de las denuncias</p>	<p>Anual</p>

NOTA: TODOS los indicadores referidos a datos estadísticos no podrán ser registrados hasta el 1 de enero de 2020, ya que será necesario circularizar y procedimentar a las delegaciones la necesidad de aportar dicha información para su tratamiento a los efectos requeridos en el presente Plan de Igualdad.



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

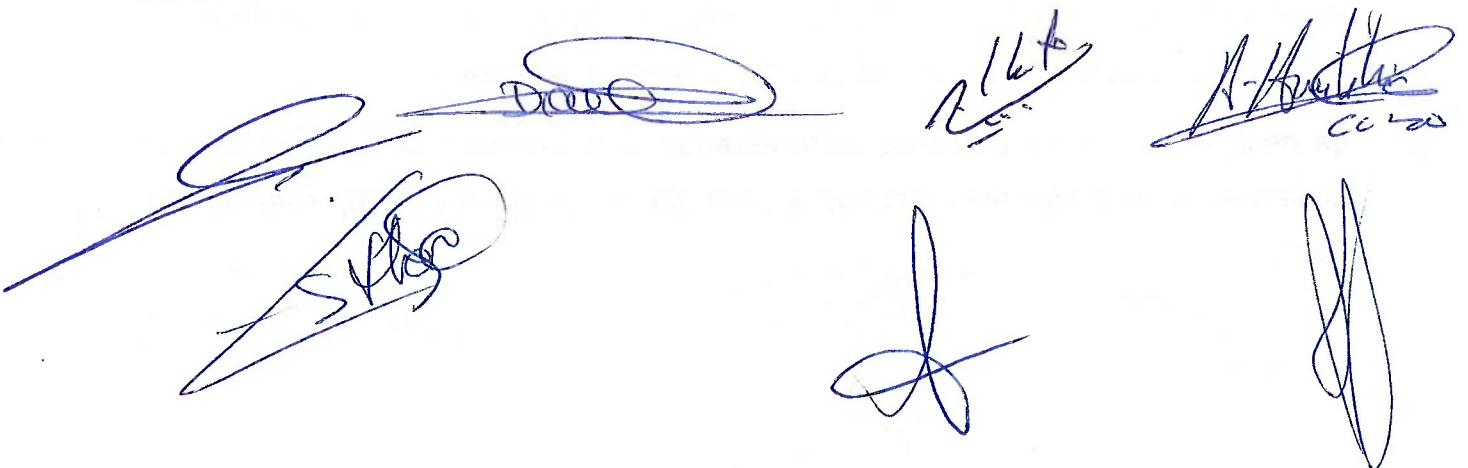
La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Dachser Spain Logistics, S.A., permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada con un máximo de 3 reuniones anuales para las que se facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Las reuniones podrán realizarse por videoconferencia o medidas alternativas para evitar desplazamientos innecesarios.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

The image shows seven handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in complexity, with some including additional marks or initials.

10.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Dachser Spain Logistics, S.A.

Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Dachser Spain Logistics, S.A. será paritaria y estará compuesta por 4 representantes por parte de la Empresa y 4 representantes por parte de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 8 representantes para el total de la Comisión, reservándose las partes (Empresa y representación de las organizaciones sindicales) 4 votos para cada parte para el caso de incomparecencia de todos sus miembros.

Por la parte sindical, y mientras se mantenga la actual proporción de los sindicatos más representativos, la composición de los representantes de las Organizaciones Sindicales será de dos miembros por cada sindicato (UGT y CCOO).

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas, así como por la parte empresarial, tendrá derecho a nombrar 1 persona adicional que podrán participar en las reuniones, pero solo en calidad de asesores/as de las partes.

La designación de las personas pertenecientes a la comisión será designada por cada una de las partes mencionadas, y cada una podrá delegar su representación y voto.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

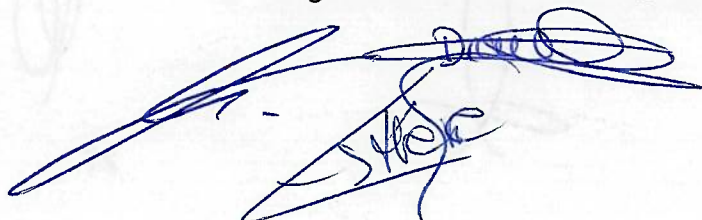
Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado en cada momento, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.



Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la metodología y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- ✓ Con ocasión del final del Plan, se realizará una evaluación del mismo tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
- ✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.



- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada cuatro meses durante el primer año de vigencia y cada seis meses los siguientes con carácter ordinario, pudiendo ser reuniones en remoto (call telefónica, videoconferencia o medios alternativos), salvo que sea necesaria la presencia física derivada de causas concretas.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención avalada por mayoría de los integrantes de la Comisión, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día y la necesidad de hacerlo en reunión extraordinaria.





Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes dentro de lo indicado en el apartado de Composición.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Madrid, 12 de junio de 2019



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with 'ALTA' written below it, a signature with 'A. Fuentes' and 'ces' written below it, and a signature on the right.

ANEXO DE CENTROS DE TRABAJO



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with a horizontal line through it in the top center, a signature with '20/10/10' written above it in the top right, a signature with '200' written below it in the middle right, and several other smaller signatures below.

Centro de Trabajo	Domicilio	Población	Provincia	CP
LOGISTICA A CORUÑA	CLT CULLE. C/ FELIPE MINGUEZ SERRANO S/N	CULLEREDO	A CORUÑA	15199
LOGISTICA AZUQUECA	AVDA. MILAN 10 SECT UP8 PARC A B	AZUQUECA DE HENARES	GUADALAJARA	19200
LOGISTICA MECO	PARQUE LOGISTICO MECO C/HERMES S/N	MECO	MADRID	28880
LOGISTICA POLINYA	PI CAN HUMET DE DALT C/SANTIAGO RUSINYOL 13	POLINYA	BARCELONA	08213
LOGISTICA SANT SADURNÍ	P.I. MOLÍ DEL RACÓ. C/MOLÍ GUINEU 1	SANT SADURNÍ D'ANOIA	BARCELONA	08770
LOGISTICA SEVILLA	POL.IND.LA ISLA C. ACUEDUCTO 52-54 P	DOS HERMANAS	SEVILLA	41703
LOGISTICA VALENCIA	C/ LA Balsa SN. P. A52/A53. PI RIBARROJA	RIBARROJA DE TURIA	VALENCIA	46190
LOGISTICA VALLADOLID	P.I.EL CARRASCAL - C/HIDROGENO ESQ OXIGENO	VALLADOLID	VALLADOLID	47012
LOGISTICA VITORIA	C/PADULETA 14 B PLG.IND.DE JUNDIZ	VITORIA	ALAVA	01015
LOGISTICA ZARAGOZA BSH	PARQUE EMPRESARIAL PLAZA CL. MANFREDONIA 6	ZARAGOZA	ZARAGOZA	50197