

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6384 *Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo parcial de modificación del Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista, SAU (código de convenio núm. 90014192012002), que fue publicado en el BOE de 27 de septiembre de 2022, consistente en la regulación de un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas («Medidas Planificadas»), así como en un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI («Protocolo LGTBI») –nuevos anexos 4 y 5–, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 12 de febrero de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y CSIF, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.3 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado acuerdo parcial de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA FINAL DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA, SAU

Representación de Logista, SAU:

Doña Eva Imbernom Charpentier.
Don Miguel Angel Velázquez Jiménez.
Don Norberto Felipe Jiménez Ramiro.

Representación sindical:

Don Jesús Rodríguez Sáenz (UGT).
Don Jesús Verdejo Serrano (UGT).
Doña Analía Lara de la Calle (UGT).
Don Luis Miguel Zuazo Ochoa (UGT).
Doña Almudena Salido Dueñas (UGT).

Don Luis Miguel Oraá Álvarez (CC.OO).
Doña Sandra Simón Filgueira (CC.OO).

Delegados Sindicales Estatales:

Don Santos Ojeda Manzano (UGT).
Doña Eva M.^a García López (CC.OO).
Don Sergio Esteban Rodríguez (CSIF).

En Leganés, a las 10:30 del 12 de febrero de 2026, se reúnen en el domicilio social de Logista, SAU, sito en la calle Trigo, número 39 (Pol. Ind. Polvoranca), la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU (la «Empresa» o «Logista»), con código n.º 90014192012002 (el «Convenio Colectivo»), formada por las personas detalladas al margen, y

EXPONEN

I. Que en fecha 23 de enero de 2025 se constituyó la comisión negociadora del convenio colectivo, con el fin de iniciar la negociación para su modificación parcial, consistente en la introducción del conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas («Medidas Planificadas»), así como el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI («Protocolo LGTBI»).

II. Que, con posterioridad a la referida reunión, las partes han mantenido dos reuniones más, una el 10 de diciembre de 2025, en la que se intercambiaron borradores de los documentos en cuestión, y otra en el día de hoy, para debatir dichos borradores.

III. Que, revisados ambos documentos (Medidas Planificadas y Protocolo LGTBI), están conformes con sus contenidos por lo que deciden incorporarlos en el convenio colectivo y a este efecto ambas acuerdan:

Primero. Aprobación de las Medidas Planificadas y el Protocolo.

Las partes aprueban los textos de las Medidas Planificadas y el Protocolo LGTBI, modificando el convenio colectivo al incorporar dos nuevos anexos: el anexo 4, de Medidas Planificadas y el anexo 5 del Protocolo LGTBI.

Como anexo I, quedan adjuntos los referidos nuevos anexos 4 y 5.

Segundo. Autorización a efectos de presentación de la presente modificación parcial del convenio colectivo.

La Empresa quedará encargada de realizar los trámites necesarios ante la autoridad laboral competente para el registro, depósito y posterior publicación de esta acta de acuerdo de modificación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado». En concreto, las partes designan para dichos trámites a Norberto Felipe Jiménez Ramiro, facultándoles a su vez para autorizar a Garrigues Letrados de Soporte, SLP, y, en particular, a su apoderada doña Teresa Semprún Bouwknecht, para solicitar la inscripción correspondiente en su nombre.

Sin más asuntos que tratar, se da por cerrada la sesión a las 11:00 horas.
Por la empresa asumiendo toda su representación:

Apellidos, nombre	Firma
Eva Imbernón Charpentier.	
Norberto Felipe Jiménez Ramiro.	
Miguel Angel Velázquez Jiménez.	

Por la representación legal de las personas trabajadoras que ostentan la mayoría en la comisión negociadora:

Apellidos, nombre	Sindicato	Firma
Jesús Angel Rodríguez Sáenz.	UGT	
Jesús Verdejo Serrano.	UGT	
Almudena Salido Dueñas.	UGT	
Analía Lara de la Calle.	UGT	
Luis Miguel Zuazo Ochoa.	UGT	
Santos Ojeda Manzano.	UGT	
Sergio Esteban Rodríguez.	CSIF	
Eva M. ^a García López.	CCOO	
Sandra Simón Filgueira.	CCOO	
Luis Miguel Oraá Alvarez.	CCOO	

[Siguen los textos de los nuevos anexos]

Anexo I – Nuevos anexos 4 y 5 del convenio colectivo.

ANEXO 4

Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención en Logista, SAU, para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en los centros de trabajo de Logista, SAU, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

I. Determinación de las partes negociadoras

Las medidas recogidas en el presente acuerdo para garantizar la igualdad del colectivo LGTBI han sido negociadas y acordadas por las partes que, en representación de la Compañía y de las personas trabajadoras, forman parte de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo.

II. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal

Las medidas y principios que se relacionan seguidamente serán de aplicación para todo el personal al que le resulte de aplicación el convenio colectivo, tanto actualmente, como a futuro, cualquiera que sea su centro de trabajo y cualquiera sea la forma de su contratación laboral, incluyéndose las personas que presten sus servicios en la Compañía a través de contratos de puesta a disposición.

III. Medidas

Estas medidas son pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1026/2024.

Las partes signatarias del convenio colectivo de Logista, SAU, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acordamos la adopción obligatoria de estas medidas por la Dirección de la empresa ya que cuenta con más de 50 personas trabajadoras.

Según lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las medidas de igualdad tendrán, al menos, los siguientes objetivos:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas trans y LGTBI.
- Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc...
- Formar a las personas trabajadoras en diversidad de género y respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.
- Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI.
- Velar por el cumplimiento efectivo en la empresa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.
- Incluir medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en el código ético y/o protocolo de acoso moral y discriminatorio de la empresa.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, Logista, SAU, deberá contemplar, al menos, las siguientes medidas:

Artículo 1. *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

- Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como tal por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI.
- Trasladar a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación con el colectivo LGTBI.

Artículo 2. *Acceso al empleo.*

- Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.
- Impartir formación adecuada a las personas que participen en los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

– Favorecer colaboraciones con entidades para la inserción laboral de las personas LGTBI.

– Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Artículo 3. *Clasificación y promoción profesional.*

– Regulares criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

– El sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Artículo 4. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

– Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, mandos intermedios, puestos directivos y personal con responsabilidad en recursos humanos inclusive, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

– Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.

– Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

– Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, portal del empleado, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras con independencia de que se haya realizado o no un cambio registral, o se haya sometido o no a algún tratamiento, incluyendo como tercera opción el género no binario.

– Elaboración, si no se dispone del mismo, de un Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo y difusión a toda la plantilla.

– Incluir la guía que recoge las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en el protocolo de acoso al colectivo, y difusión a toda la plantilla.

Artículo 5. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

– Comunicar a la plantilla la información y tramitación de denuncias de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión y características sexuales.

– La evaluación de riesgos de los centros de trabajo contemplará el riesgo de acoso y/o discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y características sexuales y establecerá medidas para su minimización y control.

– Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Artículo 6. Permisos y beneficios sociales.

– Corregir la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos familiares por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo. Así, por ejemplo, es mejor hablar de progenitores, en vez del padre o la madre, para proteger a la familia y a la infancia, y reconocer la diversidad familiar.

– Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogido en convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

– Reconocer como permiso retribuido el tiempo requerido para la asistencia a consultas médicas y realización de trámites legales relativos al proceso de transición de las personas trans.

Artículo 7. Régimen de faltas.

– Incluir en el Régimen de faltas y sanciones del convenio colectivo de Logista, SAU, que los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán tipificados como faltas muy graves.

IV. Vigencia, seguimiento y evaluación de las medidas planificadas

El artículo 9 del Real Decreto 1026/2024, desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establece la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

El periodo de vigencia de las medidas será el pactado en convenio colectivo de aplicación.

La Comisión Interpretativa será la encargada del seguimiento y evaluación de las medidas planificadas en este anexo 4. Para llevar a cabo dicha evaluación periódica se realizará una revisión anual de cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones la Comisión de seguimiento y evaluación realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final de la vigencia del convenio colectivo, en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

Las medidas planificadas deberán revisarse igualmente cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ANEXO 5**Protocolo de actuación frente al Acoso y la violencia contra las personas LGTBI****1. Principios**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad,

incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada de un modo digno. Logista y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, se comprometen a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades.

En este marco de principios, la Empresa se compromete a prevenir, evitar, resolver y proscribir las conductas constitutivas de acoso y violencia contra personas LGTBI, como conductas que vulneran derechos fundamentales como el de no discriminación –artículo 14 de la Constitución Española– o el de intimidad –artículo 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la seguridad y salud en el trabajo, regulado en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, regula la obligatoriedad de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso y violencia contra personas LGTBI y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

De acuerdo a la legislación vigente y los principios expuestos anteriormente, se establece el presente Protocolo para la prevención, detección e intervención del acoso y violencia contra personas LGTBI. Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio o razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en cualquier ámbito laboral.

2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias que se produzcan en el entorno laboral, que sean constitutivas de acoso y violencia contra personas LGTBI.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y violencia contra personas LGTBI y la reacción de la Compañía frente a denuncias de dicho tipo, y se regulan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso y violencia contra personas LGTBI.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia interna por acoso y violencia contra personas LGTBI, por parte de algún trabajador/a.

3. Definición de conceptos y conductas constitutivas de acoso y violencia contra personas LGTBI

– Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y pertenencia a grupo familiar. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

– Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

– Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

– Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

– Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

– Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

– Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

– Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

– Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

– Diversidad familiar: Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gais, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos e hijas, recompuestas o cualquiera otra de las muchas formas de familias que están presentes en nuestro entorno.

– Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

– LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

– Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es o ha sido sometida.

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso y/o violencia o situaciones potencialmente constitutivas de acoso y/o violencia, se adoptarán las siguientes medidas:

– Responsabilidad: Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas. La Dirección de la Empresa tiene encomendada la labor de velar por que no se produzca ningún tipo de acoso y/o violencia bajo su poder de organización.

– Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso y/o violencia, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la Empresa. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna.

– Comunicación de este Protocolo, garantizando su conocimiento efectivo y disposición efectiva por parte de todas las personas trabajadoras de la Empresa.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas, asegurando, promoviendo y favoreciendo la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Protocolo será de aplicación ante las situaciones de acoso y violencia contra personas LGTBI que se produzcan en el ámbito de la Empresa, por prestación de servicios profesionales, tanto por cuenta ajena como cuenta propia, incluidos los contratos a puesta a disposición o relaciones especiales laborales.

Todas las personas trabajadoras tienen el derecho de conocer el presente Protocolo y utilizarlo, en defensa de sus derechos e intereses. Asimismo, la Dirección de la Empresa comunicará a las empresas auxiliares, la existencia del presente protocolo dentro de su procedimiento de coordinación de empresas.

El protocolo entrará en vigor en el momento de su firma con una vigencia idéntica al convenio colectivo, sin perjuicio de los procedimientos y canales de denuncia previamente existentes en la Empresa, así como de las modificaciones que deban hacerse al mismo para su adecuación a la legislación vigente en cada momento. Cualquier modificación deberá derivar de un proceso de negociación ser consensuada entre la Empresa y la representación de las personas trabajadoras.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso y/o violencia

6.1 Principios y garantías que rigen el procedimiento:

– Confidencialidad y anonimato de la denuncia: el proceso de investigación, así como la resolución que corresponda, se tramitará en los más estrictos términos de

confidencialidad en relación con la identidad del denunciante y de las personas que intervengan como partes o testigos en el mismo, los hechos y cualquier aspecto relacionado o derivado del proceso.

- Garantía de actuaciones: a la vista de la comunicación de la denuncia y de las pruebas aportadas, la compañía se compromete a realizar una valoración preliminar sobre la realización o veracidad de las conductas denunciadas y, en su caso, a realizar una información previa reservada sobre la misma, salvo en caso que sea evidente su falsedad o mala fe, o de que el canal de denuncias no sea el adecuado para resolver la cuestión.

- Diligencia y celeridad: el procedimiento se tramitará de la forma más ágil y rápida posible, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El procedimiento de investigación tendrá una duración máxima de tres (3) meses desde la recepción de la denuncia, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso éste podrá extenderse hasta un máximo de otros tres (3) meses adicionales.

- Respeto a los derechos fundamentales y la dignidad de las personas: el proceso de investigación se llevará a cabo garantizando la dignidad e intimidad de las personas implicadas, tanto la persona denunciante como la denunciada y los testigos, en su caso, con pleno respeto a sus derechos fundamentales, presunción de inocencia, derecho a la defensa y derecho al honor.

- Garantía de indemnidad: la persona que denuncie los hechos constitutivos de acoso y/o violencia gozará de garantía de indemnidad y la Empresa garantizará el derecho de aquélla a no sufrir represalias por el hecho de haber interpuesto la denuncia, ni personales ni relacionadas con el empleo o sus condiciones laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, y dada la trascendencia de las conductas que tratan de prevenirse por medio del presente Protocolo si, tras la debida investigación de los hechos quedara constatado que la denuncia fue intencionadamente falsa o que en la interposición de la misma mediaba el ánimo inequívoco y doloso del denunciante de causar un daño personal o un perjuicio laboral al denunciado, la Empresa podrá sancionar al denunciante de conformidad con el régimen disciplinario que corresponda.

- Garantía de proporcionalidad, precisión y seguridad de la información y de los datos personales: los datos de carácter personal recopilados y tratados serán proporcionados y estarán limitados a los datos objetivamente necesarios para la tramitación del procedimiento, y no podrán utilizarse para finalidades distintas. En todo caso, el tratamiento de dichos datos personales se llevará a cabo con estricto cumplimiento de las obligaciones impuestas por la legislación vigente. La compañía tomará todas las precauciones técnicas y de organización adecuadas para preservar la seguridad de la información a la que tenga acceso, con objeto de protegerla de su destrucción accidental o ilícita, o de su pérdida accidental y difusión o acceso no autorizado.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

6.2 Procedimiento:

Con el fin de adaptar este protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI en la Empresa al Procedimiento de gestión del canal de denuncias del Grupo Logista, dando así cumplimiento a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, dicho protocolo se articulará del modo que se indica a continuación.

6.2.1 Interposición de la denuncia y requisitos de la misma.

El procedimiento se iniciará con la presentación de la denuncia, que podrá interponer la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Dicha denuncia estará dirigida y se interpondrá ante el Comité de Cumplimiento de la Compañía, a través del Canal de Denuncias.

La denuncia se efectuará mediante comunicación dirigida al Comité de Cumplimiento, a través del Canal de Denuncias de Logista:

- (i) Por correo ordinario, a la siguiente dirección: «Logista - Att.: Comité de Cumplimiento - c/ Trigo 39, 28914 Leganés (Madrid), España»;
- (ii) Por correo electrónico, a la siguiente dirección: canaldedenuncias@logista.com.
- (iii) Por cualquier otro medio que tenga establecido la compañía en cada momento.
- (iv) A solicitud del denunciante, la denuncia también podrá presentarse mediante una reunión presencial, debiendo para ello dirigir la petición a través de alguna de las vías de comunicación que se acaban de indicar.

El Presidente y el Secretario del Comité de Cumplimiento serán las personas encargadas de la recepción de dicha denuncia, debiendo enviar un acuse de recibo de la misma al denunciante, si éste se hubiera identificado o hubiera indicado un medio de contacto, en el plazo máximo de siete (7) días naturales desde su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la denuncia.

La denuncia podrá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma, sin perjuicio de la posibilidad de formular la denuncia de manera anónima.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

Para facilitar su elaboración, el presente protocolo incluye en su anexo un modelo de denuncia.

Como se ha indicado, la denuncia podrá realizarse de manera anónima. Asimismo, el denunciante podrá acompañar a la comunicación de denuncia, cualquier elemento de prueba o indiciario de haberse producido, o de haberse intentado, la conducta denunciada.

6.2.2 Procedimiento de investigación.

Recibida una denuncia, el Comité de Cumplimiento efectuará, a la vista de su contenido, y de los elementos indiciarios o de prueba que, en su caso, se aporten con la misma, una valoración preliminar sobre los hechos denunciados y su veracidad.

El Comité de Cumplimiento podrá llevar a cabo cuantas actuaciones considere necesarias o convenientes para poder decidir razonadamente sobre la admisión a trámite de la denuncia.

6.2.2.1 Iniciación de Procedimiento de Investigación y Subcomisión de Investigación.

Si el Comité de Cumplimiento, considera que los hechos, actos, omisiones, o incumplimientos denunciados, revisten, al menos indiciariamente, el carácter de acoso y/o violencia contra personas LGTBI, acordará la iniciación del Procedimiento de Investigación de dicha conducta, delegando dicha investigación de los hechos a la

Subcomisión de Investigación de la Comisión de Igualdad de la Empresa, conforme se regula en los apartados siguientes.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la urgencia o la naturaleza de la situación denunciada lo requiera, el Comité de Cumplimiento podrá adoptar las medidas provisionales que considere necesarias, siempre que no estén legalmente prohibidas, para evitar la destrucción de pruebas o para asegurar la eficacia de la Informe de Conclusiones que pueda dictarse en el Procedimiento de Investigación.

El Procedimiento de Investigación llevado a cabo por la Subcomisión de Investigación de la Comisión de Igualdad tendrá una duración máxima de veinte (20) días naturales desde la recepción de la denuncia.

6.2.2.2 Subcomisión de Investigación de la Comisión de Igualdad.

La Subcomisión de Investigación estará formada por 2 miembros, nombrados, uno por parte de la empresa y otro por parte de la Comisión Interpretativa. Su función será llevar a cabo los procedimientos de instrucción de las denuncias por actos que podrían ser constitutivos de acoso y violencia contra personas LGTBI que le sean delegadas por el Comité de Cumplimiento.

La Subcomisión de Investigación actuará siempre bajo los principios de buena fe y diligencia debida y por los establecidos en el apartado 6.1 del presente Procedimiento, salvaguardando en todo momento el estricto cumplimiento de los principios y garantías establecidos en el mismo durante toda la tramitación del procedimiento.

La Subcomisión de Investigación llevará a cabo el proceso de investigación se llevará a cabo en los más estrictos términos de confidencialidad, así como de imparcialidad y objetividad por parte de las personas que lo instruyan. En caso de que concurra algún grado de parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta entre las personas instructoras y las implicadas como denunciante o denunciado/a en el proceso, así como cuando aquéllas tengan un interés directo o indirecto y concreto en relación con el proceso o su resultado, deberán abstenerse de actuar en el mismo y lo pondrán en conocimiento de la Comisión de Igualdad, que designará a su/s sustituto/a/s.

6.2.2.3 Instrucción del Procedimiento de Investigación.

Durante la investigación o instrucción de los hechos, la Subcomisión de Investigación podrá acordar todas las medidas, actuaciones y pruebas a su alcance que resulten necesarias para la averiguación y comprobación de las conductas, hechos, actos, omisiones o incumplimientos denunciados como acoso y violencia contra personas LGTBI, así como para la determinación de las personas responsables de la misma.

(i) Entrevista con el denunciante.

Si fuera requerido para ello, cuando la denuncia no fuera anónima, el denunciante deberá comparecer, en cualquier momento, durante la instrucción del Procedimiento de Investigación a efectos de contestar a las preguntas que se le formulen, y manifestar el conocimiento o circunstancias que tuviera, sospechara o le constaran de la conducta denunciada.

Estas comparecencias deberán ser adecuadamente documentadas en un acta, que deberá ser firmada por todas las personas presentes en la comparecencia.

Asimismo, la Subcomisión de Investigación podrá solicitar al denunciante información adicional, si lo considera necesario, en cualquier momento del Procedimiento de Investigación.

(ii) Entrevista con la/s persona/s presuntamente responsables.

La Subcomisión de Investigación deberá, necesariamente, mantener una entrevista privada y confidencial, con la persona presuntamente responsable de la conducta de acoso denunciada, si estuviese identificada. Si las personas presuntamente responsables fueran más de una, la Subcomisión de Investigación podrá mantener una

entrevista individual con cada persona presuntamente responsable, o bien una entrevista conjunta con todas ellas.

En esta entrevista se informará a la persona presuntamente responsable de las conductas, hechos, o actos denunciados, su presunta implicación en los mismos y de su derecho a aportar pruebas y realizar alegaciones en cualquier momento durante la tramitación del Procedimiento de Investigación. En ningún caso se le informará ni revelará la identidad del denunciante.

Asimismo, se le invitará a que exponga su versión de los hechos denunciados y a que aporte los medios de prueba de los que disponga.

El contenido de la entrevista se recogerá en un acta, que deberá ser firmada por todas las personas presentes en ella. Se requerirá al entrevistado para que, presencialmente, por escrito en la propia acta, o por correo electrónico, manifieste su conformidad con el contenido de la misma o, alternativamente, efectúe los comentarios que estime convenientes o necesarios, en el plazo máximo de dos (2) días laborables desde su recepción, pudiendo extenderse dicho plazo, a solicitud del denunciante, y cuando exista causa justificada, hasta un máximo de cinco (5) días laborables.

(iii) Colaboración de los miembros de Logista y expertos.

La Subcomisión de Investigación, en el ejercicio de sus funciones, podrá requerir la comparecencia de cualquier persona que tuviera conocimiento de los hechos, con el fin de tomar su declaración y para el esclarecimiento de los mismos.

Estas comparecencias deberán ser adecuadamente documentadas en un acta que deberá ser firmada por todas las personas presentes en la misma.

6.2.2.4 Finalización de la fase de instrucción.

Una vez que la Subcomisión de Investigación ha finalizado su investigación sobre los hechos, emitirá su «informe de conclusiones» sobre los mismos determinando si, a su juicio y mediante la valoración de las pruebas obtenidas, ha existido o no una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Dichas conclusiones serán elevadas inmediatamente al Comité de Cumplimiento.

6.2.3 Resolución del Procedimiento de Investigación y propuesta de resolución provisional.

Recibido el informe de conclusiones de la Subcomisión de Investigación por parte del Comité de Cumplimiento, éste emitirá la «propuesta de resolución provisional», que supondrá la finalización del Procedimiento de Investigación y que –en la medida de lo posible– deberá recoger de forma detallada las conductas, hechos, actos, omisiones o incumplimientos que se han comprobado, los medios de prueba utilizados para ello, la identificación de la persona o personas responsables, y la calificación de las mismas. Sin perjuicio de ello, antes de emitir la propuesta de resolución provisional, el Comité de Cumplimiento podrá acordar las medidas, actuaciones y/o pruebas que considere necesarias o convenientes para formar una opinión definitiva sobre los hechos objeto de la investigación, ya sea a través de la Subcomisión de Investigación, de otros miembros, de terceros expertos o directamente por el propio Comité de Cumplimiento.

El Comité de Cumplimiento no estará vinculado por las conclusiones emitidas por aquel respecto de los hechos investigados, pero –de no aceptarse éstas, total o parcialmente– deberá justificar su decisión en la Propuesta de Resolución Provisional.

El Comité de Cumplimiento dará traslado a la persona o personas presuntamente responsables, para que en el plazo no superior de dos (2) días laborables, si lo consideran conveniente, presenten sus alegaciones finales.

6.2.4 Informe de Conclusiones (resolución final).

Recibidas las alegaciones del presunto/a o presuntos/as responsables de la conducta de acoso, el Comité de Cumplimiento, valorando lo actuado a lo largo del

procedimiento, emitirá el informe de conclusiones o «resolución final del procedimiento», en el que podrá ratificar o modificar, siempre que exista justificación motivada para ello, la propuesta de resolución provisional emitida por la Subcomisión de Investigación.

El Informe de Conclusiones deberá recoger, como mínimo, la siguiente información:

- La naturaleza de la comunicación:
 - Fecha de recepción de la comunicación.
 - Resumen de su contenido.
 - Cualquier otro dato que se estime relevante para el mejor análisis y desarrollo de la investigación.
- La categoría de la denuncia, de entre las establecidas en la Política del Canal de Denuncias de Logista.
- Detalle de las actividades de investigación realizadas por el Comité de Cumplimiento y por la Subcomisión de Investigación. En su caso, se adjuntará la documentación analizada que se ha tomado en consideración para la emisión del Informe (informes u opiniones de expertos externos; otros documentos).
- El análisis y fundamentación de los hechos objeto de denuncia.
- Las conclusiones de la investigación incluyendo la identificación de la infracción/es cometida/s y de la persona o personas responsables.
- La Resolución Final motivada, en la que, en su caso, se podrán incluir las siguientes propuestas:
 - a) Abrir expediente disciplinario contra el infractor, al amparo del convenio colectivo que le fuera de aplicación, de concluirse que ha ejecutado una Mala Práctica que podría ser constitutiva de infracción laboral.
 - b) Iniciar acciones legales contra el infractor, al amparo de la legislación vigente que fuera de aplicación, de concluirse que ha ejecutado una Mala Práctica que podría ser constitutiva de infracción de la normativa civil, mercantil o penal.
 - c) Abrir expediente disciplinario contra el denunciante, en el supuesto de que se conozca su identidad, al amparo del convenio colectivo que le fuera de aplicación, de concluirse que la denuncia de la supuesta Mala Práctica se efectuó a sabiendas de su falsedad y con mala fe.
 - d) Adoptar medidas correctoras para prevenir que los hechos o conductas puedan volver a ejecutarse en el seno de Logista.
 - e) Comunicar los hechos o conductas a las autoridades judiciales o administrativas correspondientes.
 - f) Cualquier otra que el Comité de Cumplimiento estime necesario o conveniente, atendidas las circunstancias.

En el caso de que pueda derivarse algún tipo de medida disciplinaria en el marco laboral, el Comité de Cumplimiento remitirá de forma inmediata el Informe de Conclusiones a la Dirección de Recursos Humanos de la sociedad correspondiente. Con estos efectos, el Comité de Cumplimiento y la Subcomisión de Investigación se comprometen a realizar las funciones que le han sido encomendadas dentro de los plazos de prescripción legal o convencionalmente establecidos en el régimen disciplinario correspondiente.

El Informe de Conclusiones será notificado a la/s persona/s responsable/s de la mala práctica, salvo que el Comité de Cumplimiento no lo considerase procedente por razones de confidencialidad y/o para proteger al denunciante de posibles represalias.

A su vez, salvo que el denunciante no hubiera indicado un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones, el Comité de Cumplimiento podrá informarle del resultado del Procedimiento de Investigación y del contenido de la Resolución Final motivada, preservando en todo caso la confidencialidad del mismo.

Si, como consecuencia de la investigación de los hechos fuese constatado por el Comité de Cumplimiento que el denunciante actuó con mala fe con el fin e intención de causar un perjuicio personal o laboral a la persona denunciada, la Dirección de Recursos Humanos podrá sancionar a dicho denunciante, en función del régimen disciplinario vigente en la empresa.

7. Disposición final

En el caso de que el presente Protocolo entrase en contradicción con la normativa socio laboral vigente en cada momento, la Comisión Interpretativa se compromete a su actualización de conformidad.

Denuncia por acoso y violencia contra personas LGTBI
ante la Subcomisión de Investigación

Denunciante y datos de contacto.
Exposición detallada de los hechos denunciados.
Testigos.
Relación de documentos que se aportan.
Otras diligencias de prueba que se proponen.
Nombre, DNI, firma y fecha.
Recibí (nombre de la persona de la Subcomisión de Investigación que recibe la denuncia, DNI, firma y fecha).