PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Gorona del Viento El Hierro, S.A.

ÍNDICE

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 3
2 DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. 3
2.1 Conductas consideradas como acoso laboral: 4
2.2 Conductas que no son acoso laboral: 5
3 RESPONSABILIDADES 5
4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN. 6
4.1 Iniciación del procedimiento. 6
4.2 Indagación y valoración inicial. 7
4.3 Elaboración de propuestas. 8
4.4 Medidas cautelares: procedimiento extraordinario y urgente 8
4.5 Constitución de un Comité Asesor. 9
4.6 Investigación. 9
4.7 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor 10
4.8 Régimen de funcionamiento del Comité Asesor. 10
4.9 Informes de conclusiones/recomendaciones: 10
4.10 Denuncias infundadas o falsas 11
4.11 Información 11
4.12 Seguimiento y control 11
5 CRITERIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO 11
5.1 Criterios: 11
5.2 Garantías 12
6 MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO 13
6.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral 13
6.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación 14

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

GORONA DEL VIENTO EL HIERRO, S.A., (en adelante GORONA o la Sociedad) manifiesta su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el acosador. GORONA se opone frontalmente al empleo de datos personales que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el derecho a la intimidad y privacidad de los empleados y que pudieran constituir o acompañar a conductas susceptibles de calificarse como acoso laboral.

GORONA se muestra firmemente comprometida con la protección de datos personales, necesaria para la salvaguarda al derecho fundamental al honor y a la intimidad personal y familiar de las personas. En consecuencia, atenderá especialmente a los tratamientos de datos personales de sus trabajadores que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso. En cualquier caso, tendrá en cuenta el posible impacto en este sentido de los tratamientos que lleve a cabo.

2 DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.

El Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado considera como acoso psicológico o moral, *"la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud"*.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición. No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en

la relación laboral; pero el acoso laboral exige una actuación desde una posición de poder psicológico.

- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones "fundadas" por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

A continuación, se incluye una relación de conductas "típicas" de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.1 Conductas consideradas como acoso laboral:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demerito de la valía profesional de un trabajador en redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- El envío de mensajes o comentarios degradantes por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos sobre su trabajo o vida privada, ya se difundan oralmente o se empleen redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador y crear un entorno humillante u hostil.
- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de los trabajadores.

- Cualquier tipo de tratamiento ilícito de datos personales que se produzca deliberadamente con el objeto de crear para el trabajador un entorno de trabajo hostil.

2.2 Conductas que no son acoso laboral:

Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones:

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.
- Comunicaciones ofensivas empleando redes sociales o servicios de mensajería instantánea cuando no supongan un trato degradante ni creen un ambiente hostil.

Conviene destacar que en la actualidad las conductas que caben dentro de esta definición de acoso laboral interactúan con las nuevas tecnologías, cobrando especial importancia el concepto del acoso laboral digital, que engloba conductas de difusión de contenidos denigratorios de la persona con el objetivo de crear un entorno hostil o humillante para el empleado.

Es conveniente distinguir el acoso laboral del acoso sexual y del acoso por razón de sexo u orientación sexual. Las conductas constitutivas de acoso laboral carecen de contenido sexual y la circunstancia que las motiva no es el sexo del trabajador ni su orientación o identidad sexual, sino que pueden estar motivadas por otras posibles causas de discriminación (por ejemplo, raza, ideología política, creencias religiosas, aspecto, discapacidad, etc.) o motivadas por cualquier otra circunstancia laboral o personal, sin que concurra una causa de discriminación (por ejemplo, por enemistades manifiestas, conflictos personales, formas de trabajar, etc.).

3 RESPONSABILIDADES.

La realización de conductas constitutivas de acoso laboral podrá dar lugar a la exigencia de los siguientes tipos de responsabilidades, según la entidad y circunstancias de cada caso.

1. Responsabilidad disciplinaria.
2. Responsabilidad penal.
3. Responsabilidad en materia de protección de datos (administrativa).
4. Responsabilidad civil, derivada de daños materiales o daños morales.

GORONA, como responsable de la garantía de la salud de sus empleados procurará, dentro del ejercicio de sus competencias, que se hagan efectivas las responsabilidades derivadas de las situaciones anteriormente mencionadas, especialmente en lo relativo a la responsabilidad disciplinaria y por infracción de la normativa de protección de datos.

Frente a las conductas descritas en este Protocolo se adoptarán medidas disciplinarias de acuerdo con lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores sin perjuicio de lo establecido en el artículo 173.1 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que tipifica el acoso dentro de los delitos contra la integridad moral *("El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima")*, siendo la competencia para su apreciación, así como para el establecimiento de las penas correspondientes, de los órganos judiciales que resulten competentes de acuerdo con lo previsto por la Ley de Enjuiciamiento Criminal

4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

4.1 Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito por la persona presuntamente acosada o por las personas titulares de los departamentos que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando el denunciante no sea el propio interesado, GORONA estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

El escrito no se presentará por el Registro de entrada de documentos para preservar la confidencialidad de la denuncia y se dirigirá a la Gerencia de GORONA, que expedirá un recibí para que quede constancia de la recepción de la denuncia, con remisión a el/la Consejero Delegado, que tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

• No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo.

• Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso y previa audiencia a las mismas, el/la Consejero Delegado de GORONA podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

4.2 Indagación y valoración inicial.

Si el/la Consejero Delegado de GORONA considera procedente iniciar la tramitación, recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado-y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, el/la Consejero/a Delegado/a de GORONA emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará al Consejo de Administración de GORONA, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia y deberá incluir la información recopilada así como las entrevistas realizadas.

4.3 Elaboración de propuestas.

A la vista del informe de valoración inicial, el/la Consejero/a Delegado/a de GORONA deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

A. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que, por actuaciones previas, se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, -por ejemplo, de "Maltrato Psicológico", pero no "acoso", se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un "mediador", admitido por las partes.
- Si se trata de "otros supuestos" incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D. Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el/la Consejero/a Delegado/a de GORONA lo remitirá al Consejo de Administración de GORONA, que podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicará, si procede, medidas correctoras de la situación.

4.4 Medidas cautelares: procedimiento extraordinario y urgente.

En los supuestos excepcionales y urgentes en que la conducta constitutiva de acoso laboral se trate de la difusión de imágenes o videos que atente gravemente contra la privacidad y derechos de la persona afectada, GORONA, previamente a la aplicación del procedimiento recogido en este Protocolo, tomará de forma urgente las medidas cautelares oportunas para paralizar la difusión de tales archivos, de oficio en el caso

que los hechos sean constitutivos de un delito público (injurias, amenazas...) o a solicitud de la persona afectada en los demás supuestos.

4.5 Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe inicial por parte de el/la Consejero/a Delegado/a de GORONA, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco (5) días hábiles, que estará formado por un número mínimo de tres (3) personas y un máximo de cinco (5), integrado al menos por las personas siguientes:

- Un representante de GORONA nombrado por el/la Consejero/a Delegado/a de GORONA.
- Un técnico del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- Un empleado de GORONA.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como Instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4.6 Investigación.

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el Instructor de dicho Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el Instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince (15) días naturales.

4.7 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el Instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a el/la Consejero/a Delegado/a de GORONA, que a la vista del informe, en el plazo de 15 días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, podrá proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Proponer a la Gerencia de GORONA la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- Si se detecta alguna falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

4.8 Régimen de funcionamiento del Comité Asesor.

Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

4.9 Informes de conclusiones/recomendaciones:

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Composición del Comité ~~a~~ Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones. (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.

- Medidas propuestas.

4.10 Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el/la directora/a Gerente de GORONA podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

4.11 Información

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la resolución adoptada se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Comité de Seguridad y Salud, podrá acordar instar el/la Consejero/a Delegado/a la revisión de las decisiones adoptadas.

4.12 Seguimiento y control

- GORONA registrará los informes de conclusiones y los remitirá a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.
- Realizará el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas y prestará una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.
- Prestará también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.
- Llevará un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos e informará al Comité de Seguridad y Salud.

5 CRITERIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

5.1 Criterios:

En el contexto de este Protocolo y en aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de

noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los criterios siguientes:

- Cualquier empleado tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca, especialmente en lo relativo a la comunicación y difusión de videos e imágenes que supongan una discriminación contra el trabajador.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante GORONA y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable de GORONA está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este Protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Se garantizará el respeto a los datos personales y se perseguirá toda utilización por los empleados de GORONA de información personal de las personas cuando contravenga la legislación en materia de protección de datos.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- Las empresas externas contratadas por GORONA serán informadas de la existencia de este Protocolo de actuación frente al acoso laboral.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

5.2 Garantías.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Información: las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de la resolución del mismo.

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, GORONA deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas: GORONA adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

6 MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la actuación preventiva frente al acoso laboral en GORONA debe plantearse a dos niveles:

6.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

La primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral es un adecuado diseño de la organización del trabajo, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, lo que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que el entorno de trabajo de GORONA sea el más adecuado, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, la acción preventiva de GORONA se regirá por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la ergonomía y la psicosociología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso, las cuales serán asumidas y ejecutadas, siempre que resulte posible, por GORONA.

6.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

GORONA, con la colaboración de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, promoverá y ejecutará programas específicos dirigidos a:

1) Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
2) Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen. Asimismo, garantizar la formación de las personas involucradas en la resolución de estas situaciones.
3) Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas "obligatorias" y de conductas "prohibidas", tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
4) Organizar actividades formativas específicas para los responsables de la prevención y gestión de los casos de acoso.
5) Difundir este Protocolo y la información al mismo a través de la red informática interna de GORONA.
6) Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en GORONA, junto a la información de prevención de riesgos y seguridad.

---------- 00000 ----------

C/ Doctor Quintero, 11 - 38900 Valverde - El Hierro - Registro Mercantil de El Hierro - Tomo 7 - Folio 91 - Hoja IH-17 - C.I.F.: A-38799383

D. Francisco Morales Fernández, SECRETARIO NO CONSEJERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD "GORONA DEL VIENTO EL HIERRO, S.A", con domicilio social en la calle Doctor Quintero Magdaleno n° 11, Villa de Valverde, El Hierro, de nacionalidad española, constituida en virtud de escritura otorgada ante la notario de Valverde de El Hierro, Doña Beatriz Martin Piñeiro, el día trece de diciembre de dos mil cuatro, bajo el número 1.216 de su protocolo, inscrita en el registro mercantil de Valverde de El Hierro al folio 91 del tomo 7, hoja IH-170, inscripción primer y C.I.F. A-38799383, CERTIFICO:

Que en el CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN de la Sociedad, legalmente convocado y al existir quorum suficiente, válidamente constituido, celebrado CON FECHA 02 DE DICIEMBRE de 2020, se adoptó el acuerdo que ha quedado recogido en el Acta levantada al efecto y de la que es trascripción LITERAL lo siguiente:

IV. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los ciudadanos la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral, sin que puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Además, encomienda a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2).

Entre la normativa que desarrolla los principios establecidos en el párrafo anterior, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, tipifica como falta disciplinaria muy grave, en el artículo 95.2, entre otras conductas, el acoso laboral.

También, el Código penal, tras la reforma operada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, recoge por primera vez el acoso laboral en su artículo 173, estableciendo como delito, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial a quien prevaleciéndose de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir tratamiento degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Las acciones de prevención y sanción del acoso laboral vienen conectadas con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad a los que tienen derecho los/as trabajadores/as conforme al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Además, las citadas acciones se conjugan con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 15 establece los principios generales, siendo, entre otros, evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Finalmente, en el ámbito comunitario son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destaca la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso

C/ Doctor Quintero, 11 - 38900 Valverde - El Hierro - Registro Mercantil de El Hierro - Tomo 7 - Folio 91 - Hoja IH-17 - C.I.F.: A-38799383

moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Por lo anterior, y en el marco de la normativa citada, dirigida a garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, en este caso de los/as trabajadores/as, se elabora este protocolo, que recoge las actuaciones para prevenir, detectar y resolver las situaciones de acoso laboral y otras discriminaciones que se puedan producir en la Sociedad, y al mismo tiempo, representa un compromiso institucional para la erradicación total de estas conductas y para garantizar la salud de las personas que sufren estas situaciones, así como la asistencia y protección de las víctimas.

Asimismo, el protocolo determina las actuaciones y responsabilidades de los órganos que deben intervenir en la resolución de estas situaciones y asegura la pluralidad de las intervenciones para garantizar un tratamiento técnico adecuado en la valoración de cada una de las actuaciones, respetando la metodología más apropiada en cada caso, de acuerdo con los principios generales de este protocolo.

Tras deliberar sobre el asunto planteado, el Consejo acuerda por unanimidad aprobar el Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral de Gorona del Viento El Hierro, S.A. que se anexa en 14 páginas.

Y PARA QUE CONSTE Y SURTA LOS EFECTOS OPORTUNOS, EXPIDO LA PRESENTE CERTIFICACIÓN CON EL VISTO BUENO DEL PRESIDENTE EN LA VILLA DE VALVERDE A, 03 DE DICIEMBRE DE 2020.

EL PRESIDENTE,	EL SECRETARIO,
D. Alpidio Armas González	**D. Francisco Morales Fernández**