

*Aprobado en Consejo de Administración el día 27 de octubre de 2023*



---

## **PROTOCOLO DISCIPLINARIO DE GORONA DEL VIENTO EL HIERRO, S.A.**

Revisión: 01



# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. LEGITIMACIÓN .....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
4. RÉGIMEN DE INGRACCIONES Y SANCIONES .....	6



## 1. INTRODUCCIÓN

El respeto a la Ley constituye uno de los principios fundamentales de GORONA y por ello se esfuerza por alcanzar los máximos niveles de cumplimiento e integridad en el ejercicio de nuestra actividad empresarial.

GORONA asume como objetivo de gestión en materia de ética e integridad empresarial, asegurar un elevado grado de concienciación individual en todos los trabajadores, directivos y administradores de la compañía, sobre la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a la Ley, y minimizar al máximo posible el riesgo de que se produzcan malas prácticas éticas o incumplimientos normativos en nuestra organización.

En este sentido, especial mención merece la reforma del Código Penal aprobada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, que a su vez reforma la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, en virtud de la cual se adaptó la legislación penal española a los países de nuestro entorno y a una realidad más acorde con nuestros tiempos, introduciendo en España la responsabilidad penal de las personas jurídicas, por los delitos que pudieran cometer en el seno de su organización los empleados y directivos de las mismas.

A este respecto, constituye un deber de GORONA adoptar y ejecutar con la máxima eficacia posible, procedimientos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir cualquier actuación delictiva en nuestra organización y que garanticen en todo momento la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen los trabajadores de nuestra empresa.

En este contexto normativo se enmarca el presente Protocolo Disciplinario, como una de las medidas imperativas con las que debe contar GORONA en el marco de su modelo de prevención y detección de conductas delictivas, de conformidad con la nueva legislación aplicable en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

El presente Protocolo Disciplinario se aprueba, por tanto, en cumplimiento de la nueva legislación penal aplicable, y como medio a través del cual se sancionará la violación de los procedimientos y normativas internas implantadas en la organización de GORONA, para la prevención y detección de delitos en GORONA.



Con ello se pretende coadyuvar a evitar las conductas delictivas que se desvíen de lo previsto en la Ley y/o quiebren las normas o procedimientos internos establecidos por GORONA, actuando, así como un mecanismo de ejemplaridad, corrección y solución.

Por consiguiente, este documento no sustituye el régimen sancionador del convenio colectivo aplicable a GORONA, sino que lo completa a los efectos de contribuir a la prevención de delitos por parte de los trabajadores, directivos y administradores de GORONA.

## 2. LEGITIMACIÓN

El Protocolo Disciplinario encuentra su legitimación en la facultad de dirección y facultad disciplinaria de la empresa, la cual legitima y habilita a la misma para obrar mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido donde circulan relaciones jurídicas inter privados, ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre las normas y procedimientos internos establecidos en su organización.

Ello se justifica como respuesta a la necesidad de mantener el orden y la disciplina en toda organización empresarial, toda vez que esta es configurada como una estructura organizada con múltiples relaciones y niveles jerárquicos, en la que se hace necesario habilitar un conjunto de reglas y principios que gobiernen o rijan la conducta laboral de todos los trabajadores y personal de la empresa, así como el correspondiente Sistema Disciplinario que sirva de soporte al mantenimiento de los máximos niveles de ética, integridad y cumplimiento normativo.

En virtud de lo anterior y la vigente legislación, todos los trabajadores y directivos de GORONA deben desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando la Ley, así como las políticas y normativas internas que se hayan establecido en la Compañía para prevenir cualquier actuación antijurídica y/o delictiva en nuestra organización.

En este sentido, constituye un deber imperativo para todos los trabajadores y directivos de GORONA, actuar en todo momento guiados por los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia en todos sus actos, y de acuerdo a lo dispuesto en el Código Ético de GORONA, el cual se debe leer, comprender y tener siempre presente adaptándolo al desarrollo de las funciones laborales que cada uno tenga asignadas.



Asimismo, al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera tener lugar en cualquiera de los niveles jerárquicos, se impone el deber de todos los trabajadores y directivos de GORONA, de informar y denunciar a través de los procedimientos establecidos en el Canal de Denuncias implantado en nuestra organización, los posibles riesgos o incumplimientos de la Ley, del Código Ético, de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado por GORONA y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva.

Cualquier incumplimiento de las referidas normativas y políticas internas y/o de la Ley en el desarrollo de las funciones profesionales, se reputará como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone que *“se considerarán incumplimientos contractuales: la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”*.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo Disciplinario se aplica a todos los empleados y directivos de GORONA, sin excepción alguna, los cuales tienen la obligación de cumplir con las normas y procedimientos implantados por GORONA en su organización, y mantener en todo momento un comportamiento acorde con los máximos niveles de ética e integridad en el ejercicio de sus funciones.

El Protocolo Disciplinario encuentra su legitimación en una facultad institucionalizada y tipificada en la legislación laboral española, la de dirección y disciplinaria de la empresa, la cual legitima y habilita a GORONA a obrar mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido, ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre las normas y procedimientos internos establecidos por la compañía en su organización.

Ello se justifica como respuesta a la necesidad de mantener el orden y la disciplina en toda organización empresarial, toda vez que esta es configurada como una estructura organizada con múltiples relaciones y niveles jerárquicos, en la que se hace necesario habilitar un conjunto de reglas y principios que gobiernen o rijan la conducta laboral de los trabajadores y directivos en GORONA, así como el correspondiente Protocolo Disciplinario que sirva de



soporte al mantenimiento de los máximos niveles de ética, integridad y cumplimiento normativo.

El fundamento jurídico de la facultad de dirección y disciplinaria a la que nos referimos encuentra acogida en el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2995, de 24 de marzo, el cual, en su artículo 1.1 configura el trabajo por cuenta ajena *“dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa”*; en su artículo 5.c) dispone que es deber básico de los trabajadores *“cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”*; y en su artículo 20.1 establece que los trabajadores *“estarán obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue”*.

Asimismo, el artículo 20.2 del citado texto legal establece que *“el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.”*

Por su parte, el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores también establece que *“los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales.”*

Igualmente, en relación a los directivos, el artículo 13 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial del personal de Alta Dirección, establece que *“El alto directivo podrá ser sancionado en virtud de incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta relación especial, en los términos que se pacten en el contrato.”*

En virtud de las disposiciones legales anteriormente referidas, todos los trabajadores y directivos de GORONA deben desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando los procedimientos y normativas internas que se hayan establecido en GORONA y que formen parte de nuestro Modelo de Prevención y Detección de Delitos.

En este sentido, se erige en un deber imperativo para todos los trabajadores y directivos de GORONA, actuar en todo momento guiados por los principios de legalidad, ética e integridad en todos sus actos, y de acuerdo a lo dispuesto en el Código de Conducta de GORONA, el cual se debe leer, comprender, y tener siempre presente en el desarrollo de las funciones laborales que cada uno tenga asignadas.



Asimismo, al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta delictiva que pudiera tener lugar en cualquiera de los niveles jerárquicos de GORONA, se impone el deber de todos los trabajadores y directivos de informar y denunciar a través del Procedimiento de Denuncias implantado en nuestra organización, los posibles riesgos o incumplimientos del Código de Conducta, de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado por GORONA, y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva.

## 4. RÉGIMEN DE INGRACIONES Y SANCIONES

### A) Empleados.

En atención a lo expuesto, se aclara que se subsume dentro de la **infracción grave**, establecida en el art. 42.6 del Convenio Colectivo vigente, el incumplimiento por parte de los trabajadores de los procedimientos y normativas internas establecidas en el Modelo de Prevención y Detección de Delitos de GORONA para prevenir cualquier actuación constitutiva de delito, o cualquier actuación contraria a los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia establecidos en el Código de Conducta de GORONA.

La **sanción** a imponer al trabajador será la que corresponda a las infracciones graves, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente aplicable a GORONA, aplicándose el procedimiento sancionador establecido en el mismo.

### B) Directivos.

El incumplimiento por parte de los directivos de GORONA, de los procedimientos y normativas internas establecidas en el Modelo de Prevención y Detección de Delitos de la Compañía para prevenir cualquier actuación constitutiva de delito, o cualquier actuación contraria a los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia establecidos en el Código de Conducta de GORONA, **será calificado como falta grave**.

La **sanción** que se podrá imponer al directivo por dicha falta grave será la suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

Las sanciones por falta grave relativas al incumplimiento de los procedimientos y normativas internas establecidas en el Modelo de Prevención y Detección de



Delitos de la Compañía para prevenir cualquier actuación constitutiva de delito, o cualquier actuación contraria a los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia establecidos en el Código de Conducta de GORONA, requerirán la tramitación previa de un expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará al interesado, dándose audiencia a éste, siendo oído con anterioridad a la Propuesta de Resolución.

Las presentes disposiciones de infracciones y sanciones, y de procedimiento sancionador aplicables a los directivos de GORONA, deberán ser aceptadas por escrito por los directivos, mediante un anexo a su contrato.

En Valverde a 10 de octubre de 2023

Luis Rodríguez Muñoz

Encargado de Prevención de Delitos y Responsable de Cumplimiento Penal