

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO DE LA PALMA SAU.

FECHA: 10/09/2020

HORA: 12.30 hr

LUGAR: SALÓN DE CONSEJEROS DEL CABILDO INSULAR DE LA PALMA

Cuando son las doce treinta horas del día diez de septiembre de dos mil veinte, se reúnen en primera convocatoria en el salón de Consejeros del Cabildo Insular de La Palma, los siguientes Sres./as a fin de celebrar Consejo de Administración de la Sociedad de Promoción y Desarrollo Económico de La Palma:

- D. Mariano Hernández Zapata, Presidente
- Dña. Raquel Díaz y Díaz, Consejera Delegada
- D. Carlos Cabrera Matos
- D. José Adrián Hernández Montoya
- Dña. Susana Machín Rodríguez
- Dña. María del Carmen Brito Lorenzo
- D. Jordi Pérez Camacho

Asisten también con voz, pero sin voto Dña. Vanessa Bethencourt, en calidad de coordinadora de Administración y RRHH y Dña. Patricia Castillo en calidad de gerente. Se aclara la delegación de voto de D. Antonio Pérez Riverol a favor de Dña. María del Carmen Brito Lorenzo.

Todos los presentes manifiestan su conformidad con la celebración de este Consejo.

PUNTO 1: RENOVACIÓN DE PÓLIZA DE CRÉDITO CAJASITE. ACUERDOS QUE PROCEDAN

Se presenta para su aprobación la renovación de póliza con la entidad CajaSiete por importe de 400,000 € y duración de un año, siendo este, según informa la Consejera Delegada, el último periodo para renovar que ofrece la entidad debiendo cancelarse una vez transcurridos los próximos 12 meses. La propuesta se aprueba con los votos a favor de todos los presentes salvo abstención de Dña. María del Carmen Brito y D. Jordi Pérez.

PUNTO 2: INICIO DE TRÁMITES POR PARTE DE GERENCIA PARA RENOVACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO. DACIÓN DE CUENTA.

Toma la palabra la Consejera Delegada, Dña. Raquel Díaz para explicar que tal como ya se había acordado en anteriores Consejos, se trabaja en la negociación del Convenio Colectivo con los trabajadores/as de la empresa, siendo a partir de ahora la gerente, Dña. Patricia Castillo, la interlocutora para negociar con los trabajadores/as en nombre de la empresa.

PUNTO 3: AUTORIZACIÓN A LA GERENTE PARA APROBAR LAS COMPATIBILIDADES LABORALES DE LOS EMPLEADOS/AS. ACUERDOS QUE PROCEDAN.

En relación con la delegación de las competencias para autorizar la compatibilidad del personal de SODEPAL, se indica lo siguiente;

El artículo 14 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, dice lo siguiente:

El ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las Administraciones Públicas requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad.

La resolución motivada reconociendo la compatibilidad o declarando la incompatibilidad se dictará en el plazo máximo de dos meses, Correspondiendo al Ministerio de la Presidencia, a propuesta del Subsecretario del

Departamento correspondiente; al órgano competente de la Comunidad Autónoma o al Pleno de la Corporación Local, **previo informe**, en su caso, de los Directores de los Organismos, Entes y Empresas públicas.

Los reconocimientos de compatibilidad no podrán modificar la jornada de trabajo y horario del interesado y quedarán automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto en el sector público.

Quienes se hallen autorizados para el desempeño de un segundo puesto o actividad públicos deberán instar el reconocimiento de compatibilidad con ambos.

Se propone, por tanto, que sea la gerencia de la empresa SODEPAL quien emita el **informe previo** y el Consejo de Administración quien resuelva. La propuesta es aprobada por unanimidad.

PUNTO 4: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTUDIO DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL. DACIÓN DE CUENTAS.

Toma la palabra la Consejera Delegada para explicar que recientemente se ha contratado la realización de un protocolo de prevención de riesgos psicosociales (acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y conflictos interpersonales). Dicho protocolo una vez consensuado con los trabajadores/as se traerá a este mismo órgano para su aprobación definitiva.

PUNTO 5: INFORMACIÓN SOLICITADA POR EL GRUPO DE COALICIÓN CANARIA. DACIÓN DE CUENTA.

Toma la palabra la Consejera Delegada para explicar que en este punto se dará respuesta a los escritos presentados con fecha 12 de junio y 3 de agosto respectivamente.

Si bien previamente se aclara por parte de la gerente que *“el Reglamento Orgánico de Gobierno, Administración y funcionamiento del Excmo. Cabildo Insular de La Palma no es de aplicación en esta Sociedad Pública por lo que en puridad la solicitud con registro 2020012416 carece de forma si bien no le voy a requerir que sea reformulada por un representante de este Consejo, aunque si advierto hacia solicitudes futuras que el derecho de acceso a la información de la entidad pública es inherente a los miembros de su formación política representados en este órgano”*, así mismo la gerente *“deja constancia de que el contenido de la información aportada por esta Gerencia como quiera que la información pedida habida cuenta del contenido de los datos requeridos no se trata de documentación de libre acceso para los ciudadanos ni está por ello ante los supuestos previstos en los apartados a) y c) del art. 15 del ROF, es de ver que el derecho de información que invoca, no es limitado, sino que su ejercicio no puede ser contrario al interés social y tampoco cabe un ejercicio abusivo del derecho”*.

Antes de continuar, Jordi Pérez manifiesta que considera inapropiada la lectura de este escrito por parte de la gerente, toda vez que conoce perfectamente sus funciones y competencias como consejero, tanto por la experiencia en el puesto como por su formación en Derecho. Ante estas palabras, el presidente defiende la lectura de este, manifestando que ha sido lo correcto y pide que se continúe con el desarrollo del orden del día.

En cuanto al escrito de fecha 12 de junio se informa por parte de Raquel Díaz que se pone a disposición de los consejeros de SODEPAL los informes emitidos por servicios jurídicos, técnico responsable de ese servicio, así como de la gerencia en relación con este asunto, y que a modo de resumen se ha tratado de un servicio recurrente que aún no se ha licitado y que año a año se renueva tácitamente en virtud del primer presupuesto aprobado en su momento, con pago de la anualidad anticipado. Ante esta situación y con el fin de regularizar la situación se comienza a negociar con la empresa en cuestión quien unilateralmente y sin previo aviso decidió suspender el servicio alegando impago de sus facturas. La negociación se dilata en el tiempo llegando finalmente a un acuerdo conforme para ambas partes.

En relación con la solicitud de información de fecha 3 de agosto, aclara la Consejera Delegada explícitamente que no formó parte esa decisión, tomando la palabra posteriormente la gerente, Patricia Castillo para dar lectura del siguiente escrito;

A la atención de la Sra. Consejera Delegada Doña Raquel Díaz
y al Consejo de Administración de SODEPAL S.A.U.

Doña Patricia Castillo Martín, en su condición de Gerente de SODEPAL S.A.U, y la vista del escrito recibido el día 11 de Agosto de 2020 con número de Registro de Entrada 29/2020, por parte de los extrabajadores de la empresa pública SODEPAL S.A.U. Doña Nieves Laura Rodríguez González y D. Yeray González Afonso, donde se califica haber sido víctimas de Acoso Laboral por parte de la Consejera Delegada y la que suscribe, quiero hacer constar lo siguiente:

PRIMERO.- La Junta General de SODEPAL S.A.U me nombra el pasado 5 de mayo de 2020, como Gerente de la empresa después de superar el proceso de selección, según las bases publicadas con fecha 15 de enero de 2020.

SEGUNDO.- La que suscribe es Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Alfonso X El Sabio. Certificación EFPA European Financial Advisor (Asociado 13893) desde diciembre de 2011. Yo me encontraba trabajando de manera activa, previa a la contratación para la empresa BBVA S.A. de la que formaba parte del Segmento de Banca Privada para la zona Puerto de La Cruz-Los Realejos con antigüedad Enero de 2010.

En mi día a día gestionaba, tanto a los clientes del segmento Patrimonial, como a su vez gestiones directivas de Banca Privada de la Zona para los compañeros de la organización. Experiencia (más de 40 cursos realizados), entre otros, en análisis de Cuenta de Resultados, Análisis de Balance Empresarial, Toma de Decisiones, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Capacidad Resolutiva y de Adaptación al Cambio y con formación en factores clave para un liderazgo de alto rendimiento, liderazgo de equipos, asumir riesgos en el proceso de toma de decisiones, taller Sharing realizado en Octubre de 2019 como formadora de directores, Inteligencia Emocional, Prevención de Riesgos Laborales, Irpf, Prevención Blanqueo de Capitales, La Experiencia como Ventaja Competitiva, Estilos de Liderazgo, Seguridad de la Información, Normativa Mifid II, Modelo de Prevención de la Responsabilidad Penal, Servicio de Voluntariado durante el curso 2014-2015 para la iniciativa de educación Financiera "Valores de Futuro", Ética y Planificación Financiera, participación en Campaña Publicitaria BBVA-Diario de Avisos fomentando el conocimiento y la Educación Financiera.

TERCERO.- Mi contratación como Gerente fue derivado de un proceso de selección externa y público, sin vinculación a ningún partido político.

En cuanto llegué a la empresa, empecé a comprobar el grado de compromiso y rendimiento de los empleados ante una sociedad que a 31 de Agosto presentó un déficit de 1,4 millones de euros, de los cuáles 1,3 millones eran deudas a proveedores (cientos de facturas pendientes de pago) y cuya gestión económica era deficitaria año tras año; para comprobar la productividad que nos reportan a una Sociedad en una situación tremendamente crítica.

En la partida de Administración General se encontraba Doña Laura Rodríguez, realizando las funciones de Coordinación Técnica de Proyectos y D. Yeray González como Técnico de Marketing y Comunicación.

Desde mi llegada como Gerente en ningún momento mostraron actitud proactiva y positiva de trabajo. Solicité las labores que realizaban para ver si esa nula actitud laboral, se podía corregir para aplicar medidas de motivación laboral y con resultados de productividad por empleado que lo sustentara.

Doña Laura me envía correo electrónico el 15 de Mayo de 2020 donde indica:

"Buenas tardes Patricia.

Disculpa, pero no he podido terminar el esquema de los proyectos 2019 por áreas de trabajo hasta ahora mismo".

Mantengo reuniones en ese momento presenciales o por videoconferencia, con cada uno de los empleados donde les pido que me cuenten qué labores realizan en la empresa.

A ella le cuesta responder y me dice posteriormente:

"un poco de todo, sobre todo secretaría técnica".

Es por ello que le solicito informe para poder ver de manera más detallada las labores que realiza. En la justificación que me envía pone en la mayoría de los proyectos Secretaría Técnica y Administración del Proyecto. Me indica que se trata sobre todo de procedimientos de permisos, gestión de los proyectos y coordinación general, proyectos los cuales tienen su propio Técnico imputado como responsable directo.

Por parte del Ex empleado D. Yeray González la situación era la misma, nula productividad, nula predisposición tanto hacia la Gerencia como para el resto de compañeros de la organización, nula comunicación, con una "supuesta" eficaz gestión del Marketing que para nada se correspondía con el trabajo realizado.

No obstante, mi objetivo desde que llegué a la Sociedad ha sido el de crear un buen clima laboral con equipos de trabajos transversales, con apoyos constantes desde cualquier área de proyecto y categoría profesional y trabajando las sinergias entre todos. En ambos empleados nunca encontré vocación de servicio, predisposición (aun habiendo nueva Gerencia), proactividad (aun sabiendo la situación de déficit empresarial), nula transparencia y comunicación de la información. Llegaban por la mañana sin dar los buenos días, pasaban por delante de mi despacho sin pronunciar palabra (porque el aseo está de camino) y al finalizar la jornada no se despedían, ni reportaban ningún tipo de trabajo realizado, habiendo comunicado en reuniones con los empleados que necesitaría ese feedback continuo de trabajo por parte de todo el personal (si yo no me acercaba a sus despachos a preguntarles ni los veía).

Es por todo ello que aclaro lo siguiente y siguiendo los puntos que se trasladan en la Denuncia de Acoso Laboral Presentada:

1º. En ningún momento han sido objeto de una presión constante por parte de la Consejera Delegada ni mucho menos ningún acto susceptible de considerarse Acoso Laboral. En ningún caso ha habido ni la más mínima muestra de desprecio hacia ellos, ni de cuestionamiento hacia ellos y el desempeño de las tareas.

Lo normal al haber nueva Consejera Delegada y nueva Gerente, es que se pregunte a cada empleado por las tareas a realizar sin que ello suponga un cuestionamiento al trabajo realizado. No ha habido limitación de tareas, se le ha provisto al Técnico del Proyecto de las capacidades y procedimientos que tenía que realizar, como de la formación necesaria para llevar un adecuado control económico-financiero y procedimientos de contratación. Ante esa situación el técnico delega la carga de trabajo entre el equipo, sin que ello suponga en ningún momento la supresión arbitraria de funciones. Significa que cada personal trabaje de la manera correcta y que le corresponde.

En ningún caso eran objeto de separación del equipo de trabajo ni ignorados. Desde mi inicio como Gerente en ningún momento tuvieron capacidad proactiva de venir a mi despacho a intercambiar impresiones laborales. Si no iba yo a sus puestos de trabajo, no se sabía en la empresa que estaban trabajando, porque no se comunicaban ni con el personal de la empresa ni con la Gerencia.

Justifican que la Gerencia recibió órdenes desde el minuto uno de su contratación, cuya contratación se justificó hace escasos 3 meses, con la encomienda de crear y organizar el personal en grupos de trabajo y que no mantuve ni un solo contacto con ellos para tal fin. En este punto considero importante matizar:

a.- La Gerencia no tiene encomiendas. Yo, Patricia Castillo, en calidad de Gerente de la Sociedad, tengo como Responsabilidad y contrato la gestión empresarial en su totalidad. En ningún caso tengo encomienda de crear y organizar al personal en grupos de trabajo, más aún si cabe cuando apuesto por una transaccionalidad más que necesaria en la Sociedad Pública por lo que pasamos de "equipos cerrados de trabajos" a trabajar mediante Sinergias en la Organización. Con la visión que tenía de la actitud laboral sumado a la capacidad de gestión empresarial y de personal en las organizaciones, así como el amplio currículum que tengo, me parece intolerable manifestar que recibo órdenes como las que se denuncian, ya que tengo capacidad para actuar con criterio suficiente.

b.- Manifiestan: "*En los últimos meses se está normalizando una situación de presión tal en la empresa que ha provocado en varias ocasiones hasta el llanto de los trabajadores debido a los gritos, humillación y desprecio que éstos reciben*".

Esto es rotundamente falso.

Tanto desde la Consejera Delegada como desde la Gerencia, lo que se solicita y se enseña con el ejemplo es vocación de trabajo y que éste sea realizado con los procedimientos correctos, que anteriormente a la llegada de la Consejera, no se utilizaban dejando en situación de peligrosidad laboral al Técnico que firmaba expedientes, al no tener capacidad de autonomía para hacerlo.

Desde esta Gerencia entiendo que eso sí es presión: No dotar al personal de los conocimientos necesarios en normativa judicial en procedimientos de contratación, sin la protección que ello conlleva.

2.- El viernes 31 de julio, efectivamente les hago entrega de la carta de despido por Bajo Rendimiento. La Decisión fue evaluada y tomada por la Gerencia, informando a la Consejera Delegada la cual dio visto bueno a mi solicitud, por lo que ésta no tenía que estar en el momento del Despido, al tratarse en todo momento de una decisión de la Gerencia.

En ningún momento ha habido continua retirada de funciones. Lo que no hay es proactividad por parte de ambos empleados. Como indiqué anteriormente, desde mi llegada a la Empresa solicité que cada uno me reportara información sobre sus labores en la empresa, por lo que se contradice en el punto que dice: *"por parte de la Gerente no ha habido interés en conocer a través de nosotros el trabajo que realizamos"* y en la primera página manifiestan *"por mucho que les explicáramos no lograban entender qué funciones habíamos desempeñado en la empresa anteriormente"*. En mi primera semana como Gerente, realicé una video llamada con todo el personal técnico, en la cual solicitaba que cada uno me reportara sus actividades a desarrollar en la Sociedad, así como reunión individual posterior.

Sí es hecho objetivo, tal y cómo indica el Estatuto de los Trabajadores, un bajo rendimiento de manera continuada, con negativa actitud laboral como era la que presentaban los dos ex empleados.

3.- Indican que por miedo nunca antes habían denunciado, viéndose obligados por ello a soportar, quitar importancia o autoengañarse para sobrellevar la situación de acoso laboral a la que estaban siendo sometidos por la Consejera Delegada Raquel Díaz.

¿No denuncian previamente una situación tan grave como la que califican de Acoso Laboral, firman una Papeleta de Conciliación en la que indican estar de acuerdo con los términos del Despido y entregan una denuncia de Acoso Laboral?

Es sumamente importante recalcar, que no ha existido previamente a los despidos, ninguna queja o denuncia ante cualquier órgano interno de la empresa (Gerencia, Consejera Delegada, Consejo de Administración e incluso al Cabildo de La Palma), pero ni tan siquiera ha existido ninguna denuncia individual, sindical, delegados de prevención, o un requerimiento de la Inspección de Trabajo por tal acoso laboral.

Alegan posibles represalias y miedos por realizar denuncias, cuando es sumamente conocido que cualquier trabajador que denuncia a una empresa por tales motivos, se le garantiza el principio de indemnidad, como garantía de sus derechos laborales, declarándose en todo caso los despidos como nulo.

Hago constar que la ética, profesionalidad e imagen tanto de la Consejera Dña. Raquel Díaz como de la Gerente Dña. Patricia Castillo es inadmisibles que se vea "manchada" por dos ex empleados, que sin prueba alguna tienen la osadía de disfrazar de Acoso Laboral un bajo rendimiento laboral. Y entendiendo la gravedad que ello supone.

Ante la gravedad de la situación denunciada, y en garantía de salvaguardar la imagen primero de la Sociedad SODEPAL S.A.U, en segundo lugar a la Consejera Delegada y esta Gerente, y tercero a todos los trabajadores de la citada sociedad, solicito como Gerente de la Sociedad:

1º La elaboración y aprobación de un Protocolo de Prevención de Riesgos Psicosociales que incluyan (acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y conflictos interpersonales).

2º Se encargue una valoración de Riesgos Psicosociales en SODEPAL S.A.U, por una empresa externa sobre prevención de riesgos laborales.

Todo ello a los efectos de evitar denuncias infundadas sobre acoso laboral, en garantía de los derechos laborales y de la propia SODEPAL S.A.U.

Santa Cruz de La Palma, a 18 de agosto de 2020.

Patricia Castillo Martín
Gerente Sodepal S.A.U.



sodepal

**SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y
DESARROLLO ECONÓMICO DE
LA PALMA, S.A.U.**

CIF: A-38732566

Av. Los Indianos, 14 - 2º Piso - Telf.: 922 417 323
38700 Santa Cruz de La Palma

PUNTO 6: LECTURA Y APROBACIÓN DE ACTA. ACUERDOS QUE PROCEDAN

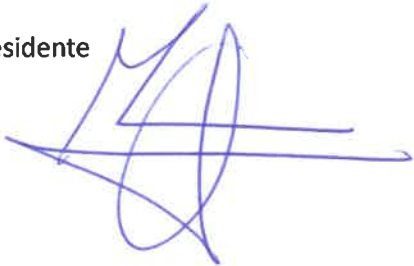
Se nombra a Raquel Díaz, Susana Machín y Jordi Pérez como interventores para la firma del acta correspondiente

No habiendo más asuntos se levanta la sesión cuando son las trece treinta horas del día de la fecha. De todo lo cual y que transcrito queda, yo, el secretario doy fe y firmo la presente acta con el VºBº del Sr. Presidente y de los interventores nombrados a tal fin.

El Secretario



VºBº
El Presidente



Los Interventores

