

COMPROMISO VINCULANTE DE LA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA FRENTE AL ACOSO LABORAL Y LAS VIOLENCIAS PSICOLÓGICA Y SEXUAL EN SU CENTRO DE TRABAJO

1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con el presente documento, la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA manifiesta su **tolerancia cero** ante la materialización en todas las zonas no privativas o comunes del Parque Comercial (las que están bajo su responsabilidad como empresario titular) de conductas constitutivas de violencia psicológica y sexual y de acoso y ciberacoso laboral, ya sea psicológico, sexual, por razón de sexo, moral o discriminatorio. Declara igualmente su voluntad de establecer un procedimiento común de coordinación de actividades empresariales con todas las empresas concurrentes en las zonas no privativas del Parque Comercial en relación con el riesgo psicosocial asociado a la violencia psicológica y sexual, así como el establecimiento de un Código de Conducta de obligado cumplimiento que promueva unas condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital (lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual), así como contra la igualdad efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI) y la libertad de sus familias.

Este compromiso se alinea con los principios de la ética empresarial y, especialmente, con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad deben ser los criterios rectores de la conducta de todos los profesionales que trabajen en el Parque Comercial y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia, haciendo extensiva esta necesidad de compromiso a las empresas y personas trabajadoras autónomas concurrentes en el Parque Comercial.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, igualdad de trato, no discriminación, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo el personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otras discriminaciones por su nacionalidad, por si son menores o mayores de edad o por si disfrutan o no de residencia legal, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica. Este compromiso se hará extensivo a las empresas y personas trabajadoras autónomas concurrentes en el Parque Comercial.

De igual modo, en su compromiso de prevención y erradicación del acoso digital, se compromete a garantizar el respeto en el tratamiento de datos personales a los principios recogidos en la normativa en materia de protección de datos, específicamente en el artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos, así como al análisis con perspectiva de género de los tratamientos de datos que realice, y rechaza el empleo de datos personales cuando su finalidad sea incurrir en conductas de cualquier tipo de acoso (psicológico, sexual, por razón de sexo, moral o discriminatorio), así como cualquier empleo de dichos datos que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad, o que suponga una actuación que tenga como fin faltar el respeto, degradar o humillar a las personas trabajadoras.

De forma sintética y no exhaustiva, se declaran comportamientos inadecuados en el centro de trabajo hacia las personas trabajadoras los siguientes, como formas de violencia laboral:

1. Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones del ejercicio profesional: se puede desarrollar en distintos momentos, como, declarar la incompetencia, impedir la competencia y demostrar la incompetencia.
2. Aislamiento social laboral: incluye las interferencias en el contacto social laboral, la restricción expresa del contacto y la negación del contacto.
3. Desprestigio personal, incluyendo las burlas y ridiculizaciones personales, las críticas a la vida privada y la difusión de rumores o calumnias sobre la persona.
4. Agresiones y humillaciones: se incluyen el acoso sexual y por razón de sexo tanto físico como verbal, la agresión física (violencia física) y verbal y las prácticas laborales humillantes y discriminatorias. Se

evitarán todo tipo de insinuaciones, proposiciones o presiones para la actividad sexual; la insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos, así como la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos, piropos indeseados o hacer ciertos gestos, entendiéndose que la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas.

5. Robos y daños a los materiales para el ejercicio de la actividad profesional y el adecuado mantenimiento de las condiciones de la actividad laboral.
6. Amenazas.

Igualmente, se consideran inaceptables en el ámbito digital relacionado con las personas trabajadoras, mediante el empleo de las tecnologías de la comunicación e información, las siguientes acciones:

- Envío de mensajes de texto o correos electrónicos intimidatorios o amenazantes.
- Llamadas reiteradas, hechas de forma anónima.
- Insultos o amenazas a través del teléfono móvil o de las redes sociales.
- Difusión de mentiras o rumores para que otras personas tomen represalias contra la víctima.
- Publicación en las redes sociales u otros sitios en línea de información, insinuaciones o imágenes comprometedoras para hacer que la víctima sienta vergüenza o se le anime a realizar actos constitutivos de intercambio sexual con terceros para obtener un beneficio o evitar un perjuicio.
- Ataques grupales a la víctima, haciéndola objeto de burlas en foros en línea.
- Suplantación de la identidad de la víctima con el fin de crear cuentas falsas o perfiles desde los que se hagan comentarios que desacrediten a la víctima.
- Acecho de la víctima en los sitios que frecuenta en línea, de manera que la haga sentir agobio.
- Dar de alta la cuenta de correo electrónico de la víctima en ciertas páginas web.
- Hacer comentarios ofensivos en sitios haciéndose pasar por la víctima para generar reacciones de rechazo hacia ella.

1.2. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO CONJUNTO DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES: INFORMACIÓN, INSTRUCCIONES Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONJUNTA EN CASO DE DENUNCIA

El objetivo del procedimiento de coordinación de actividades empresariales en materia del riesgo psicosocial relacionado con el acoso laboral (violencias psicológica y sexual) es la aportación de información e instrucciones y el planteamiento de un protocolo común de resolución autónoma de conflictos y posibles denuncias, en el marco de la coordinación de actividades empresariales, en consonancia con las obligaciones legales atribuidas a la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA como empresario titular (o como promotor) del Parque Comercial.

A tal efecto, en este procedimiento se consideran dos aspectos fundamentales: el cumplimiento legal y normativo de las medidas de seguridad y salud y la prevención del acoso y la reacción empresarial (protocolo y protección del informante) frente a las denuncias por acoso o incumplimientos legales en materia de seguridad y salud. En consecuencia, se consideran tres tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales todas las empresas y personas trabajadoras autónomas concurrentes en el Parque Comercial procuren prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso laboral.
2. Establecimiento de un protocolo común coordinado interempresas de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por acoso laboral por parte de alguna persona trabajadora.
3. Establecimiento de cuantas medidas sean necesarias para la protección de los denunciantes (informantes) de cualquier circunstancia recogida en la legislación europea, nacional autonómica y local en materia de seguridad y salud mediante el correspondiente canal de denuncias del protocolo.

1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento y su protocolo de denuncia serán de aplicación exclusiva en todas las zonas no privativas (o comunes) del Parque Comercial. Al adoptar este procedimiento, la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA y las empresas y personas trabajadoras autónomas concurrentes en el Parque Comercial quieren subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al riesgo psicosocial asociado con la violencia psicológica y sexual (acoso laboral psicológico, sexual, por razón de sexo, moral y discriminatorio en cualquiera de sus manifestaciones), informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en el Parque Comercial, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral con ninguna de ellas, presten servicios o colaboren con alguna

organización presente en el Parque Comercial, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

La COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA y las empresas y personas trabajadoras autónomas concurrentes en el Parque Comercial asumen el compromiso de dar a conocer la existencia del presente procedimiento y de su protocolo de denuncia, con indicación de la necesidad imperativa de su cumplimiento estricto, a todo el personal trabajador en el Parque Comercial, así como a terceras empresas que pudieran contratar o subcontratar y que desplacen su propio personal al Parque Comercial. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este procedimiento se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

El procedimiento para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación se aplicará a las situaciones de riesgo psicosocial por violencia psicológica (acoso psicológico laboral o «*mobbing*»), sexual, por razón de sexo, moral y discriminatorio), violencia sexual y prevención de la comisión de delitos de carácter sexual que se pudieren producirse durante el trabajo en el Parque Comercial de las empresas concurrentes en las zonas comunes no privativas, en relación con el trabajo o como resultado de éste:

- a) en el lugar de trabajo, entendido éste como todas las zonas comunes del Parque Comercial e incluyendo en este ámbito también el digital;
- b) en los lugares del Parque Comercial donde la persona trabajadora tome su descanso o donde coma, o en los que utilice instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo a desarrollar en las zonas comunes;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo en las zonas comunes del Parque Comercial, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando sea compartido por personas trabajadoras de varias empresas concurrentes en las zonas comunes.

1.4. EXCLUSIONES

La COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA no asume ninguna de las responsabilidades atribuibles al empresario principal (definido en la NTP 918 del INSST), sino solamente las del empresario titular del Parque Comercial, por cuanto no ejerce ni ejercerá ninguna de las funciones previstas en el artículo 10 del R.D. 171/2004 para el empresario principal, entre otras, labor *in vigilando* de ninguna empresa concurrente en el Parque Comercial.

El presente procedimiento y su protocolo de denuncia no sustituyen en modo alguno a los procedimientos, protocolos y guías de buenas prácticas de actuación frente a los riesgos psicosociales y de prevención y tratamiento del acoso laboral de cualquier índole que cada empresa concurrente en el Parque Comercial haya de tener en cumplimiento de sus exclusivas obligaciones legales (es decir, al margen de la concurrencia o no en un centro de trabajo de un tercero), ni a sus planes de igualdad y su registro autonómico si les son de aplicación, sino que ofrece un marco común donde todos los procedimientos y protocolos de las empresas concurrentes puedan coordinarse, atendiendo aquellas circunstancias en las que la concurrencia de empresas se muestre como un factor más a tener en cuenta para la efectiva prevención del riesgo psicosocial del acoso laboral y la violencia psicológica y sexual, así como para la evitación de la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el ámbito digital.

Quedan excluidos de este procedimiento los riesgos psicosociales asociados a la fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo, que quedan circunscritos al ámbito particular de cada empresa y a la responsabilidad particular de cada empresario para con sus propias personas trabajadoras. En el caso del estrés laboral, sólo se contemplarán aquellas circunstancias donde el estrés laboral se identifique con las condiciones del entorno social de la empresa en relación con las zonas comunes del Parque Comercial. En cualquier caso, dado que estos tres riesgos psicosociales (estrés, acoso y fatiga) suelen manifestarse de manera interrelacionada (el estrés es un factor causante de violencia y viceversa, mientras que la fatiga suele ir acompañada de situaciones de estrés, especialmente cuando ésta se deriva de una excesiva carga de trabajo, trabajo monótono o repetitivo y falta de descanso), el abordaje del presente procedimiento se centrará en la violencia psicológica y en su tratamiento y establecimiento de un procedimiento común coordinado de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona trabajadora o que esté presente en el centro de trabajo.

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos, los órganos competentes (tanto los coordinados según este procedimiento, así como los de cada empresa concurrente) deberán asumir conjuntamente el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

Las zonas privativas constituidas como centros de trabajo independientes ubicados en el Parque Comercial (locales comerciales y de pública concurrencia, cesiones, obras de construcción, etc.), se regularán por sus propios procedimientos y protocolos de prevención de los riesgos psicosociales y, especialmente, las posibles denuncias o quejas internas por acoso que no tengan relación con la concurrencia de empresas en el Parque Comercial en sus zonas comunes.

Por último, dado que la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA no posee una plantilla de 50 personas trabajadoras o más, las obligaciones indicadas en las leyes 2/2023 y 4/2023 para ese tipo de empresas, no le son de aplicación, ni las asume en modo alguno al no estar obligada a ello, limitándose a la utilización del protocolo de actuación frente al acoso laboral, así como su canal de denuncias, como elementos coadyuvantes y de articulación de su compromiso tanto con las personas LGTBI, así como con las personas que informen sobre infracciones normativas en materia de seguridad y salud, todo ello en el marco de la prevención del riesgo laboral psicosocial denominado acoso laboral psicológico en todas sus posibles dimensiones preventivas y legales.

Por estos motivos, la comunicación de infracciones a través del canal de denuncias del protocolo de actuación en caso de acoso laboral no se presume como Sistema Interno de Información, si bien el citado canal de denuncias se establece como el cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones previstas en el artículo 2 de la ley 2/2023 en materia de seguridad y salud, siempre que se pueda tratar de manera efectiva la infracción y si el denunciante considera que no hay riesgo de represalia.

El procedimiento y su protocolo no se entienden legalmente como el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI a que obliga el artículo 15 de la ley 4/2023 a las empresas de más de 50 personas trabajadoras, si bien se puede asumir que el canal de denuncias establecido servirá como vía preferente tanto para la denuncia de estas situaciones como para la activación de las medidas de apoyo oportunas desde una óptica de prevención de riesgos laborales y de coordinación de actividades empresariales para prestar atención a las personas LGTBI que pudieren sufrir acoso o violencia psicológicos en el centro de trabajo.

1.5. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente procedimiento y de su protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas concurrentes en el centro de trabajo Parque Comercial y su personal contratado. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a las empresas concurrentes. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

El procedimiento y su protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal de todas las empresas concurrentes en Parque Comercial en versión papel en las oficinas de Gerencia del Parque Comercial, así como en versión digital.

1.6. REVISIÓN

El propietario de este documento (protocolo, información e instrucciones, anexos) es la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA y lo revisará en los siguientes casos:

- Cuando de resultados del ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras a ser consultadas e informadas, éstas realicen aportaciones, matizaciones o sugerencias que se consideren adecuadas por su empresa y le sea comunicado a la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA, la cual, como empresa titular, se reserva el derecho a incluir o no razonadamente esas sugerencias.
- Cuando de resultados de la consulta a los representantes de las personas trabajadoras de cualquier empresa concurrente en el centro de trabajo, éstas realicen aportaciones o sugerencias que se consideren adecuadas por su empresa y le sea comunicado a la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS

DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA, la cual, como empresa titular, se reserva el derecho a incluir o no razonadamente esas sugerencias.

- Cuando haya cambios legislativos y normativos que impliquen su adaptación.
- En cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de evitación de comisión de delitos contra la libertad sexual, prevención y actuación frente al acoso laboral, en aquellos supuestos de riesgos laborales psicosociales relacionados con la libertad sexual, la integridad moral en el trabajo y especialmente el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DEL PARQUE COMERCIAL ABADÍA y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial sus métodos de trabajo, organización, etc.
- Cuando una resolución judicial condene a una empresa concurrente en las zonas comunes del Parque Comercial por un delito contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios en el centro de trabajo.
- Se prestará especial atención a la adecuación de este procedimiento en el caso de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo cometidos en el ámbito digital.
- Se prestará igualmente especial atención a todas las circunstancias precisas para garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- En cualquier caso, el procedimiento se revisará como máximo cada dos años.