



CIRCULAR LABORAL 19/2022

8 de septiembre de 2022

RESUMEN DE LAS MEDIDAS PARA LA GARANTÍA DE LA LIBERTAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL: LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE.

Con fecha 7 de septiembre de 2022 se ha publicado en el BOE la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

El objeto de la norma es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, y su finalidad última la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes (incluidas las laborales), a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.

La norma, que consta de un título preliminar, ocho títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria, y veinticinco disposiciones finales, entrará en vigor a los treinta días desde su publicación en el BOE, a excepción de determinados preceptos (no laborales), con fecha de vigencia posterior.

Procedemos a resumir aquellos aspectos laborales más relevantes que contiene la norma recién publicada:

1. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

El artículo 12 de la Ley Orgánica indica que las empresas deberán promover 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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

El precepto añade que las empresas podrán establecer medidas, que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse los y las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición vía ETT.

Continúa la norma expresando que las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

De este modo, las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a esta nueva regulación serán reconocidas con el distintivo de *“Empresas por una sociedad libre de violencia de género”*. Cabe la valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

Por último, a través de real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

2. Asistencia integral especializada y accesible: perspectiva laboral.

El capítulo II del Título IV se ocupa de la autonomía económica, los derechos laborales y la vivienda. Veamos los preceptos propios del ámbito laboral.

Derechos laborales y de Seguridad Social.

El artículo 38 proclama que las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadoras, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Además, estas víctimas tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Programa específico de empleo.

En el marco de los planes anuales de empleo, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Las trabajadoras desempleadas que hayan sufrido violencias sexuales, así como las trabajadoras autónomas que hubiesen cesado su actividad por ser víctimas de violencias sexuales, tendrán derecho, en el momento de demandar un empleo, a participar en las ayudas de contenido económico a que se refiere la nueva norma, así como a participar en programas específicos de inserción laboral, en virtud del artículo 39 de la Ley Orgánica.

Por otra parte, los artículos 40 a 42 cierran el capítulo regulando, respectivamente, los derechos de las funcionarias públicas, una serie de ayudas a las víctimas de violencias sexuales (de seis meses de subsidio por desempleo para beneficiarias que carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias) y el acceso prioritario de estas víctimas al parque público de vivienda y a los programas de ayuda de acceso a la vivienda, en los términos que se establezcan. También se reconoce a este colectivo el acceso prioritario de las víctimas de violencias sexuales a los establecimientos residenciales y otros centros de atención a las personas en situación de dependencia.

3. Financiación de costes para la Seguridad Social con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

En virtud de la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica, el coste de todas estas nuevas medidas que afecte a la Seguridad Social se financiará mediante transferencia de los Presupuestos Generales del Estado.

4. Modificación de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que respecta a la jornada de la actividad profesional: la trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencia de género o de violencias sexuales tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Además, en cuanto a la extinción contractual, se incorpora la causa de decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencias sexuales.

5. Modificación del Estatuto de los Trabajadores

La reforma modifica diversos preceptos de esta norma, en lo que respecta a la consideración de las víctimas.

Así, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona (art. 37.8 ET).

También se retocan los artículos relativos al abandono del puesto de trabajo por estos motivos y el régimen de permisos y excedencias, incorporando a las víctimas de violencia sexual junto a las de género.

6. Residencia temporal y trabajo de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales.

La disposición final sexta modifica el artículo 31 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, afectando a la residencia temporal de estas mujeres.

Las mujeres extranjeras, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen garantizados los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, en caso de que sean víctimas de violencia de género; y los derechos reconocidos en la nueva Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, en caso de que sean víctimas de violencias sexuales; así como, en ambos casos, a las medidas de protección y seguridad establecidas en la legislación vigente.

Si al denunciarse una situación de violencia de género o de violencia sexual contra una mujer extranjera se pusiera de manifiesto su situación irregular, no se incoará expediente administrativo sancionador, y se suspenderá el expediente administrativo sancionador que se hubiera incoado por la comisión de dicha infracción con anterioridad a la denuncia o, en su caso, la ejecución de las órdenes de expulsión o de devolución eventualmente acordadas.

7. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora.

Entre los requisitos para el acceso a este tipo de jubilación, se incorpora la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores.

Pensión y prestación de orfandad.

Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Situación legal de desempleo.

Se encontrarán en esta situación legal, cuando se suspenda el contrato de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por su decisión.

Esta situación se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

8. Consecuencias penales del acoso laboral.

El artículo 184 del Código Penal modifica su tenor literal (disposición final cuarta, apartado diez de la norma), de modo que el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

Se contempla también la posibilidad de que una persona jurídica sea responsable de este delito, circunstancia en que se impondrá pena de multa de seis meses a dos años, entre otras penas.

Departamento Laboral y de Seguridad Social.

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Jorge Barbat Soler

Email: jbarbat@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com