

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual [BOE-A-2022-14630]

IMPACTO LABORAL

La entrada en vigor el 7 de octubre del pasado año 2022 de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual ha reforzado el apoyo a las mujeres víctimas de violencias sexuales también en el ámbito laboral, aunque algunas de sus previsiones puedan ser difíciles de concretar.

Ello se explica por la ambiciosa finalidad de esta ley orgánica:

La adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, 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 integral 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.

Y si esa estrategia quiere ser integral, justifica la adopción de medidas también en el ámbito laboral.

Para ello, se organiza en un título preliminar, ocho títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria y veinticinco disposiciones finales, adoptando una perspectiva integral y novedosa en el ámbito de las violencias sexuales, que se materializa en la modificación de todas aquellas disposiciones del ordenamiento jurídico necesarias para llevar a efecto los objetivos y principios de esta ley orgánica. Es en el capítulo II, «Autonomía económica, derechos laborales y vivienda», dentro del título IV, «Derecho a la asistencia integral especializada y accesible», donde se encuentran las principales disposiciones de contenido laboral, así como en las disposiciones adicionales que introducen modificaciones formales en normas básicas del ámbito laboral.

Se consideran violencias sexuales los «actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad»; los «actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual», así como la «mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual», y el «homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual, o feminicidio sexual».

La presente ley orgánica es de aplicación a «las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española». Consecuentemente, en el ámbito laboral su ámbito de aplicación subjetivo se concreta en las mujeres trabajadoras, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, así como en la empresa privada y en la Administración Pública.

A continuación, un breve recorrido por las disposiciones normativas que contienen referencias a materias laborales.

Sobre la «Prevención y sensibilización en el ámbito laboral», el artículo 12 incluye tres elementos: medidas de actuación, de prevención de riesgos laborales y de fomento y sensibilización. Respecto a las primeras, parece recoger la obligación de las empresas de «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». Más explícita es la norma cuando ya establece el imperativo de que las empresas cuenten con «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». Estas medidas, tales como la «elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación», siguiendo la lógica de intervención del diálogo social y respeto de la autonomía colectiva, «deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras» e irán dirigidas a todo el personal a su servicio, pudiendo beneficiarse de ellas la plantilla total de la empresa, con independencia del tipo y duración del contrato, con mención expresa a «las becarias y el voluntariado». En relación a ello, y ahondando en la consecución de «centros de trabajo seguros y accesibles» para todas las trabajadoras, el artículo 16.2 hace un llamamiento a las empresas a integrar la perspectiva de género en la organización de sus espacios e instalaciones.

En cuanto a las medidas de prevención de riesgos, la ley obliga a las empresas a incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras la violencia sexual como posibles riesgos laborales concurrentes, con el consecuente deber formar e informar de ello a sus trabajadoras. Por último, el artículo 12 recoge el reconocimiento del distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género» como medida de fomento de la adopción y aplicación de todas estas medidas en las empresas.

En cuanto a medidas de flexibilidad del tiempo y del lugar de la prestación del trabajo, en aras de facilitar la recuperación y el apoyo de la trabajadora víctima de violencia sexual, el artículo 38 recoge las principales medidas sobre «Derechos laborales y Seguridad Social». Así, las trabajadoras víctimas de violencias sexuales «tendrán derecho 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, 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, en su caso, a la extinción del contrato de trabajo». Esta última medida no podrá exceder inicialmente los seis meses, con la posibilidad de prórroga por mandato judicial hasta un máximo de dieciocho meses.

En cuanto a los aspectos de Seguridad Social, esta disposición recoge tres medidas. Por un lado, las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo correspondiente según la norma reguladora de la Seguridad Social. Por otro lado, aquellos contratos de interinidad que se celebren

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.

Y, respecto a las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales «que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social».

Por último, también recoge expresamente que «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».

Por otro lado, la ley incluye medidas de política de fomento del empleo, ya que en su artículo 39 contempla un «Programa específico de empleo» dirigido a «víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo, que incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia», y a «las trabajadoras desempleadas que hayan sufrido violencias sexuales, así como las trabajadoras autónomas que hubiesen cesado su actividad por ser víctimas de violencias sexuales, quienes tendrán derecho a participar en las ayudas de contenido económico a que se refiere el artículo 41, así como a participar en programas específicos de inserción laboral».

Y puesto que las trabajadoras de la Administración Pública también forman parte del ámbito de aplicación subjetivo de esta ley, el artículo 40 hace referencia a los «Derechos de las funcionarias públicas» que, en la condición de víctimas de violencias sexuales, «tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia» y a la consideración como justificadas y remuneradas (en los términos expuestos para las trabajadoras laborales) de las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual».

Por último, la disposición final 14.^a introduce cambios formales en los artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 49.1.m), 53.4.b) o 55.5.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para introducir la expresión «o de violencia sexual» a continuación de «trabajadoras víctimas de violencia de género» en los derechos anteriormente enumerados sin incorporar ninguna otra novedad reseñable. Y en el mismo sentido lo hacen la disposición final 15.^a para incorporar la misma expresión a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la disposición final 16.^a para modificar la Ley General de la Seguridad Social y la disposición final 11.^a para modificar la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Ana GARCÍA GARCÍA
Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social
Personal Investigador en Formación (JCyL)
Universidad de Salamanca
ana_garcia_garcia@usal.es