



laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 5/2022

9 de septiembre de 2022

LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

Con fecha 7 de septiembre de 2020, se ha publicado en el B.O.E. la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que tal y como se adelanta en el preámbulo, pretende impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas, poniendo en marcha medidas integrales e interdisciplinarias de actuación institucional y profesional especializada y coordinada. Esta norma entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el B.O.E., salvo respecto de las materias contempladas en la Disposición Adicional Vigésimoquinta que no son aquí trascendentes.

Entre las cuestiones relevantes en el plano social y laboral, caben señalar las siguientes:

- **Adopción de medidas de prevención y sensibilización en el ámbito laboral.**

El artículo 12 de esta norma, comprendido en el Título II relativo a la prevención y detección, impone al empresario una serie de obligaciones en materia de prevención y sensibilización en el ámbito laboral, cuya implantación conllevará para la mercantil el reconocimiento de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

Entre las obligaciones que la empresa debe cumplir se fijan las siguientes:

- Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y cualquier otra conducta que vaya en contra de la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, tales como el acoso laboral y el acoso por razón de sexo.

The logo for Laffer Abogados features the word "laffer" in a large, white, lowercase serif font. Below it, the word "ABOGADOS" is written in a smaller, white, uppercase sans-serif font, with each letter separated by a small gap. The background is a dark, grayscale image of a hand holding a pen over a document, with a watch visible in the upper right corner.

laffer

A B O G A D O S

- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de los mencionados delitos, y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan ser formuladas por trabajadoras víctimas de estas conductas.
- Establecimiento de cualquier otra medida negociada con los representantes de los trabajadores (elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de compañías informativas, protocolos de actuación, acciones de formación, etc.).
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- Incluir la violencia sexual en la valoración de riesgos laborales de los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras.

Este mismo contenido se prevé en la Disposición final décima de la presente normativa, que se encarga de modificar el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

- **Reconocimiento de derechos laborales y de Seguridad Social a las trabajadoras víctimas de violencias sexuales.**

Por su parte, el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, comprendido en el Título IV relativo al derecho a la asistencia integral especializada y accesible, concede a las víctimas de violencias sexuales una serie de derechos en materia laboral y de Seguridad Social.

En materia laboral, se otorgan los siguientes derechos:

- Reducción o reordenación del tiempo de trabajo.
- Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.



laffer

A B O G A D O S

- Adaptación del puesto de trabajo y apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación.
- Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. Esta suspensión no podrá exceder de seis meses, salvo que el Juez prorrogue la misma en los casos previstos en la normativa.
- Extinción del contrato de trabajo.

Otro aspecto importante en el plano laboral es que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo en que puedan incurrir las trabajadoras víctimas de violencias sexuales por su delicada situación física y/o psicológica, se van a entender justificadas y van a ser remuneradas, siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud. Todo ello sin perjuicio de la obligación laboral que tiene la trabajadora de comunicar dichas ausencias.

Por su parte, en materia de Seguridad Social, las víctimas de violencias sexuales tienen derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Asimismo, aquellas empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan hecho uso del derecho a la movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato de contrato, tienen derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Este derecho podrá ejercitarse durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses para los casos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Por último en esta materia, prevé la normativa que aquellas trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección

laffer

A B O G A D O S

o su derecho a la asistencia social integral, va a entenderse que se encuentran en situación de cese temporal de la actividad. En concordancia con lo anterior, van a ver suspendida la obligación de cotización durante un periodo de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

Conviene señalar que, para que todos estos derechos anteriormente citados resulten efectivos, las disposiciones finales undécima, decimocuarta y decimosexta de la presente Ley Orgánica 10/2022, han modificado el Estatuto del trabajo autónomo, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

- **Implantación de un programa específico de empleo para las víctimas de violencias sexuales.**

El artículo 39 de la presente normativa prevé un programa específico de empleo para las víctimas de violencias sexuales que estén previamente inscritas como demandantes de empleo, en el que se incluirán medidas tendentes a favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Asimismo, este precepto otorga a las trabajadoras a las que se hace alusión en el párrafo anterior y a aquellas autónomas que hayan cesado su actividad por ser víctimas de violencias sexuales, el derecho a participar en las ayudas económicas previstas en el artículo 41, así como a participar en programas específicos de inserción laboral.

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.