

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

Septiembre 2022



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

Medidas laborales de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual

En el BOE del 7 de julio de 2022 se ha publicado la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que, entre otras, introduce medidas de protección integral y de prevención de la libertad sexual en el ámbito laboral, en el empleo público y en el ámbito del trabajo autónomo.

La norma regula las obligaciones de prevención y la sensibilización en el ámbito laboral y equipara las víctimas de violencias sexuales a las víctimas de violencia de género o de terrorismo.

Medidas laborales de la LO 10/2022

La LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, vigente con carácter general a partir del 7-10-2022, establece medidas encaminadas, entre otros fines, a garantizar la autonomía económica de las víctimas de violencias sexuales a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral, en el empleo público y en el ámbito del trabajo autónomo.

a) **En relación con las empresas, se establecen las siguientes obligaciones** (LO 10/2022 art.12):

- Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos u 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, incluidas las sufridas en el ámbito digital.

- Arbitrar procedimientos de prevención y de denuncia de las víctimas.

- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal.
- Incluir la violencia sexual en la valoración de riesgos laborales de los puestos de trabajo ocupados por mujeres.

Además, mediante negociación colectiva se van a poder elaborar códigos de buenas prácticas, campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación, entre otras medidas.

Se crea el distintivo “empresas por una sociedad libre de violencia de género” para reconocer a las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en la LO de garantía integral de la libertad sexual.

b) **En relación con las víctimas**, se amplían a las víctimas de violencia sexual, los siguientes derechos laborales y de Seguridad Social ya reconocidos para las víctimas de violencia de género para hacer frente a su situación (LO 10/2022 art.38):

- Reducción o reordenación del tiempo de trabajo;
- Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo con reserva de trabajo por un período que se amplía hasta los 12 meses (antes 6 meses). Finalizado este período podrán optar entre regresar a su puesto de trabajo anterior, continuar en el nuevo -decayendo la obligación de reserva- o la extinción de su contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
- Adaptación del puesto de trabajo a la situación de discapacidad y apoyos necesarios para su reincorporación;
- Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo por una duración de 6 meses prorrogable judicialmente por períodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses;

- Extinción del contrato de trabajo;
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se consideran justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud;
- Las víctimas de violencias sexuales que, por esta razón, ejerciten su derecho a la suspensión del contrato o reducción de jornada se consideran situación legal de desempleo. También las autónomas víctimas de violencia sexual que cesen su actividad para hacer efectivo su derecho a la protección se considera en situación de cese temporal de actividad, suspendiéndose la obligación de cotizar durante 6 meses que serán considerados de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social.
- En el caso de las extranjeras que denuncien su situación de víctimas de violencias sexuales y que se encuentren en situación irregular no se incoará expediente administrativo sancionador, pudiendo solicitar la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales (LO 10/2022 art.36);
- Derecho de los hijos de víctimas, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, a percibir una pensión, o en su caso prestación de orfandad (LO 10/2022 art.54).

Además, se considera nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Nota:

Para la adopción de estas medidas la LO 10/2022 introduce modificaciones, entre otras normas, en la LOI, el ET, la LGSS, la LETA, el EBEP y la LOEX.