

Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual

Aspectos sociolaborales

El pasado 7 de septiembre se ha publicado en el BOE la [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#). Esta norma entrará en vigor, con carácter general, el próximo 7 de octubre de 2022.

Desde CCOO entendemos que esta norma supone un avance muy relevante que recoge muchas de las demandas sociales de las organizaciones y del movimiento feminista, reivindicadas durante las últimas décadas y amplía la protección de las mujeres víctimas de una violencia machista mucho más extendida de lo que en muchas ocasiones se reconoce.

El objeto de esta ley es la “*garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales*”, y su finalidad es “*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 pertinente 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*”.

La norma viene a considerar 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. Igualmente, la ley pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios digitales, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Además, esta Ley impacta no sólo en el ámbito penal, sino que también contiene elementos de carácter sociolaboral, entre los que podemos destacar los siguientes:

1. **Obligación por parte 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** (art. 12), incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En primer lugar, la norma regula los deberes de **prevención y sensibilización en el ámbito laboral**, imponiendo a las empresas una serie de obligaciones:
 - 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, incluidos los cometidos en el ámbito digital.
 - 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.

- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- 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.

La adopción de estas medidas debe ser negociadas con la representación legal de los trabajadores en la empresa (RLT). Igualmente, la representación de la parte trabajadora deberá contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (DF 10ª).

La norma es explícita a la hora de establecer la extensión de las medidas adoptadas a toda la plantilla, sin distinción de la modalidad contractual (incluyendo, explícitamente a las personas con contratos fijos discontinuos, de duración determinada, en prácticas, becarias, voluntariado y personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición).

Las empresas que adecúen sus normas de funcionamiento a lo establecido en la Ley orgánica, serán reconocidas con el distintivo de "*Empresas por una sociedad libre de violencia de género.*"

2. **Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras** (art. 16.2).
3. **La norma también incorpora una serie de derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencias sexuales, equiparándolas a las víctimas de violencia de género o de terrorismo.** A estos efectos, las disposiciones finales decimocuarta y decimosexta establecen una serie de modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (por ejemplo, a efectos de movilidad geográfica, suspensión de contratos, causa de extinción o causas de nulidad de los despidos) y en la Ley General de la Seguridad Social.
4. Se prevé un **programa específico de empleo para las víctimas de violencias sexuales** inscritas como demandantes de empleo, que se incluirá en el marco de los planes anuales de empleo a los que se refiere el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo (art. 39).
5. **Las Administraciones Públicas, deberán promover la información y sensibilización y tendrán que ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales.**
6. **Autonomía económica de las víctimas.** Se prevén garantías con el fin de facilitar su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral y de empleo público que concilien los requerimientos de la relación laboral o del empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales (art. 41).

Las víctimas de la **violencia vicaria** tienen derecho a las ayudas estipuladas para las víctimas de la violencia de género. Toda madre a la que su pareja o expareja asesine a alguno de sus hijos/as tiene la condición de víctima directa de un delito violento, lo que le da derecho a recibir ayudas del Estado en caso de impago de las indemnizaciones por parte del autor del crimen.

Estas ayudas son **compatibles** con las establecidas en otras leyes relacionadas de manera directa con estas situaciones de necesidad. También son compatibles con la percepción de las indemnizaciones establecidas por sentencia judicial.

Se establecen las condiciones para la percepción de una ayuda económica, equivalente a seis meses de subsidio por desempleo (pero que puede incrementarse hasta los 12, 18 o 24 meses, en función de diversas situaciones: discapacidad de la víctima superior al 33%, tener personas a su cargo o que, entre ellas, haya una persona con una discapacidad superior al 33%).

Y también se establece que las víctimas acreditadas de violencia sexual tendrán la consideración jurídica de víctimas de violencia de género a los efectos del artículo 2.2.c) del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción.

7. **Acceso a la vivienda** (art. 42): Las administraciones públicas promoverán el acceso prioritario de las víctimas de violencias sexuales al parque público de vivienda y a los programas de ayuda de acceso a la vivienda, en los términos que se establezcan. Asimismo, promoverán 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.
8. **Pensión de orfandad y prestación de orfandad** (art. 54). En los casos de muerte en el marco de alguna de las conductas previstas en el apartado 1 del artículo 3 de la LO 10/2022, los hijos e hijas de las víctimas, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, por naturaleza o por adopción, podrán percibir una pensión, o, en su caso, una prestación de orfandad.
9. **Derechos laborales y de Seguridad Social** (art. 38). Se tendrán los siguientes derechos:
- La reducción o 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.
 - Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en la LGSS y en la LO 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
 - En el caso de que las empresas formalicen contratos de interinidad (y 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.
 - 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, en los términos previstos en la LGSS 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. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.
10. **Derechos de las funcionarias públicas** (art. 40)
Las funcionarias públicas víctimas de violencias sexuales tienen el 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”*.

A su vez, “*las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las funcionarias a su Administración a la mayor brevedad*”.

11. Modificación del Estatuto de los Trabajadores (Disposición Final 14) **y del EBEP** (Disposición Final 15).

ET	EBEP
<p>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. 37.1).</p>	<p>Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.: d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos (art. 49,d).</p>
<p>Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades (art.40).</p>	<p>Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o con la violencia sexual, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia (art. 82.1).</p>
<p>El contrato de trabajo se podrá suspender por Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual (art. 45.1).</p>	<p>Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual: Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma (art. 89.5.1.d).</p>

El contrato se podrá extinguir por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género **o de violencia sexual** (art. 49.1).

Se considera nula la extinción del contrato en el supuesto de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género **o de violencia sexual** por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (art. 53.4).

Se considera nulo el despido disciplinario de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género **o de violencia sexual** por el ejercicio de derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (art. 55.5).

Estamos ante un paso muy importante en la protección de las mujeres y en la lucha por una igualdad real y no sólo formal entre hombres y mujeres. Pero debemos seguir avanzando en el largo camino hacia una igualdad de derechos para todas las víctimas de agresiones y en la erradicación de esquemas sociales patriarcales que no se desmontan sólo con leyes, por más necesarias que resulten, sino que nos exigen a todas y todos un compromiso personal y un cambio profundo en nuestra forma de vernos como iguales.



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE

Madrid, a 14 de septiembre de 2022