

ASPECTOS LABORALES DE LA LEY DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL Y DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.

Durante este verano se ha publicado estas dos normas, la primera en el BOE del día 7 de septiembre de 2022 y la segunda el día 13 de julio de 2022, las cuales abarcan amplios ámbitos de la vida personal y empresarial. En el presente documento se realiza un breve análisis de ambas en la medida en que afectan a las relaciones laborales por cuenta ajena.

1. LEY DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.

El objeto de esta norma es la garantía de la protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de las violencias sexuales, entendidas éstas como “cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital”.

Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial dedicación al acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo procedimientos para su prevención y para realizar denuncias o reclamaciones.

En esta línea, las empresas pueden diseñar códigos de buenas prácticas, protocolos de actuación, y campañas informativas y acciones de formación de su personal. Los espacios de trabajo deben ser seguros y accesibles para todas las mujeres.

La violencia sexual se ha de considerar como un riesgo del puesto de trabajo, por lo que se ha de considerar en la evaluación de riesgo laborales del mismo.

Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencias sexuales:

1. Modificación de condiciones de trabajo:
 - a. Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.

- b. Adaptación del puesto de trabajo a la situación de discapacidad y apoyos necesarios para su reincorporación.
 - c. Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo con reserva de trabajo por un período que de entre 6 a 12 meses.
2. Suspensión del contrato de trabajo. La trabajadora víctima de violencia sexual tiene derecho a suspender la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, con una duración inicial máxima de 6 meses; el juez puede prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Se considera en situación de cese temporal de actividad a la trabajadora autónoma víctima de violencia sexual que cese su actividad para hacer efectivo su derecho a la protección, suspendiéndose la obligación de cotizar durante 6 meses. Este periodo se considera de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social.
3. Extinción del contrato de trabajo.
 - a. Se reconoce el derecho a la extinción voluntaria por la trabajadora víctima de violencia sexual.
 - b. Se declara nulo el despido que afecta a trabajadora víctima de violencia sexual cuando ejercite su derecho a la tutela judicial efectiva o de protección.
 - c. Las ausencias y faltas de puntualidad provocadas por la situación física o psicológica de la víctima tienen la consideración de justificadas, y se ha de remunerar, si lo certifican los servicios de salud o sociales.
4. Contrato de sustitución de trabajadora víctima de violencia sexual que haya hecho uso de alguno de los derechos recogidos en el apartado 1, si se contrata a una persona desempleada, genera el derecho a una bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

Prestaciones de Seguridad Social de las víctimas de violencias sexuales.

1. Desempleo: tienen derecho a esta prestación las víctimas que suspendan o extingan voluntariamente su relación laboral. Si se trata de trabajadora autónoma, tiene derecho a la prestación de cese de actividad.
2. Ayuda económica. En caso de carencia de rentas, se crea una prestación económica de seis meses equivalente al subsidio por desempleo.

Desde el punto de vista del Derecho Penal, la pena por el delito de acoso sexual en el ámbito de la relación laboral se establece en prisión de 6 a 12 meses, o multa de 10 a 15 meses, e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de 12 a 15 meses. Si resulta responsable penalmente una persona jurídica, se le puede imponer pena de multa de 6 meses a 2 años, y penas adicionales como la disolución de la persona jurídica, la suspensión temporal de sus actividades, o

la clausura de sus locales y establecimientos, entre intervención judicial o inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas.

2. LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN. Ley 15/2002, de 12 de julio.

Esta ley tiene por objetivo prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a la víctima en todos los ámbitos de su vida en sociedad: educativo, sanitario, cultural, internet, transporte, seguridad ciudadana, laboral, etc.

La norma prohíbe toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

Pretende ofrecer una garantía general, por lo que junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo.

No obstante, conforme al artículo 2 podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

En relación con el contrato de trabajo, el artículo 9, titulado **Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena**, exige la inexistencia de limitaciones, segregaciones

o exclusiones discriminatorias en toda la vida de la relación laboral, incluso para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, (en esta situación se regula expresamente que el empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto), y, lógicamente, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo. Estos mismos impedimentos se trasladan a los convenios colectivos, los cuales podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

Se añade que por vía reglamentaria se podrá exigir a las empresas con plantilla superior a 250 trabajadores que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias de posible discriminación.

Se define el término acoso discriminatorio, como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se califica de discriminatoria la **inducción, orden o instrucción** de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. Para que adquiera tal calificación la inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Dentro del elenco de comportamientos que pueden ser calificados de discriminatorios se citan expresamente las **represalias**, entendidas éstas como cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto. Se trata de situaciones en las que el trabajador formulada denuncia contra la empresa, en cualquier materia en la que considere que ésta incurre en un incumplimiento, pero siempre que esta denuncia tenga como finalidad poner fin a una situación de discriminación. Se ha tener presente que desde hace muchos años los Tribunales de Justicia españoles consideran que la represalia en los casos de reclamación del trabajador, en cualquier materia y con cualquier finalidad, atenta contra el derecho de los ciudadanos a formular y presentar reclamaciones, en definitiva, se trata de un comportamiento contrario al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

La nueva norma exige a las empresas la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para la detección de la discriminación, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

Su incumplimiento dará lugar a que la empresa pueda ser considerada responsable, por lo que podrá sufrir sanciones administrativas, e incluso penales; desde el punto de vista civil, podrá asumir

la obligación de reparar los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas. La discriminación presume la existencia de daño moral, el cual, igualmente, ha de ser indemnizado.

Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores, así como con las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.

La ley, como no podía ser de otra forma, califica de nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en la ley.