

LA PROTECCIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES EN LA LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

EXTRACTO

Palabras clave: víctima; violencia sexual; Protección integral; derechos laborales; protección social

La LO 10/2022, con el fin declarado de impulsar la prevención de las violencias sexuales, garantizar los derechos de todas las víctimas, y poner las bases para la eliminación de las distintas discriminaciones, ha puesto en marcha medidas integrales e interdisciplinarias que suponen modificar la mayor parte de normas que integran el ordenamiento social. Junto con disposiciones más o menos programáticas, se examinan aquellas que trata de implantar referidas a la prevención y la lucha contra las violencias sexuales en el ámbito laboral y cuantas están destinadas a proteger a la víctima, tanto en el marco del contrato de trabajo como frente a situaciones de vulnerabilidad económica. No obstante, todavía perviven numerosas lagunas y vacíos que impiden entender alcanzada la ambiciosa meta propuesta y las reformas posteriores de otras normas han provocado una nueva vuelta de tuerca de estos derechos.

ABSTRACT

Keywords: victim; sexual violence; integral protection; labour rights; social protection

LO 10/2022, with the declared aim of promoting the prevention of sexual violence, guaranteeing the rights of all victims, and laying the foundations for the elimination of the different forms of discrimination, has implemented comprehensive and interdisciplinary measures that entail modifying most of the regulations in the social order. Along with more or less programmatic provisions, it is examined those that it is trying to implement in relation to the prevention of and fight against sexual violence in the workplace and those aimed at protecting the victim, both within the framework of the employment contract and in situations of economic vulnerability. However, there are still many gaps that prevent from understanding that the ambitious goal proposed has been achieved and subsequent reforms of other legislation have led to a further twisting of these rights.

ÍNDICE:

1. LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SEXUAL EN LA LO 10/2022: UNA INTRODUCCIÓN
2. CONCEPTO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIAS SEXUALES
3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTOCOLOS FRENTE A LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL
4. DERECHOS DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIAS SEXUALES EN EL MARCO DEL CONTRATO LABORAL
5. LA REFORMA REALIZADA POR LA LEY 4/2023: LA ELIMINACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES EN EL ET
6. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES
7. LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES
8. LA PROTECCIÓN DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES EN EL EBEP
9. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO PARA MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES
10. REFORMA PENAL CON IMPACTO LABORAL

1. LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SEXUAL EN LA LO 10/2022: UNA INTRODUCCIÓN

Teniendo como premisa que “la violencia sexual contra las mujeres constituye una de las más graves vulneraciones y una de las manifestaciones más extremas de la violencia de género y la desigualdad entre mujeres y hombres que subyace a la misma”¹, y en el marco jurídico proporcionado por la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (Convenio de Estambul) y el Convenio sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa (Convenio de Varsovia), en septiembre de 2022 se publica la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, conocida popularmente como la “Ley del sí es sí”, la cual tiene como objetivos “la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales” (art.1.1). Esta norma prevé, en definitiva, “una reparación integral transformadora”, “que no solo es económica, sino también simbólica y social”².

La doble finalidad (no solo punitiva sino también protectora del derecho a la libertad sexual) conlleva el diseño de “políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y

¹ Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

² Espejo Megías, P.: “La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 472, 2023, p. 116.

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” (art. 1.2). De conformidad con la protección integral pretendida (“garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su empoderamiento y su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral, en el empleo público y en el ámbito del trabajo autónomo, que concilien los requerimientos en estos ámbitos con las circunstancias de aquellas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia y empleadas públicas que sufran violencias sexuales” –art. 1.3.d–), la Ley ha puesto en marcha medidas integrales e interdisciplinarias que suponen modificar la mayor parte de normas que integran el ordenamiento social.

En las páginas siguientes se pretende realizar un rápido recorrido por las novedades que incorpora, sin entrar a valorar la polémica suscitada por las consecuencias de su aplicación a condenas firmes en el ámbito penal.

En trámites de su reforma (pese a su reciente publicación), la única Proposición de Ley Orgánica presentada hasta la fecha para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, Ley de Enjuiciamiento Criminal y Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista (publicada en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, de 17 de febrero de 2023) solo afecta a los delitos regulados en los arts. 178 a 181 del Código Penal, sin entrar a modificar, eliminar o mejorar las medidas laborales dirigidas a la protección de las víctimas.

2. CONCEPTO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIAS SEXUALES

Conviene partir en este análisis de los conceptos clave que articulan los derechos laborales examinados a continuación. En primer lugar, las violencias sexuales son definidas por el Convenio de Estambul de manera amplia como “todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”. En el ámbito interno, la norma configura las violencias sexuales 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”, incluyendo, a efectos estadísticos y de reparación, “el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como

violencias sexuales”. En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Incluye también las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, a las que otorga suma relevancia a lo largo del articulado, que comprenden la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (art. 3.1). De conformidad con la redacción expuesta, este precepto no establece un catálogo cerrado de actuaciones susceptibles de ser calificadas como violencia sexual, sino un listado abierto que, al remitirse a los delitos, entre ellos la agresión sexual, contenidos en el Código Penal³, no se vería alterado por las reformas puestas en marcha dirigidas a reconfigurar los tipos o las penas, o las que pudieren acaecer, pues estarían incorporadas al término utilizado.

Por cuanto hace a la acreditación de las violencias para acceder a la asistencia integral y situada ya extramuros de la consideración penal de que se trate, el art. 37 contempla, como medios para la constatación de tal circunstancia, el informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente; e incluye también, de forma novedosa, los informes de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en los casos objeto de actuación inspectora; la sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. Sin embargo, en la modificación que efectúa la disposición final 9ª. Ocho del art. 23 de la LO 1/2004, referida también a los medios de acreditación de la condición de víctima de violencia de género, no aparece recogida idéntica ampliación en el ámbito social, solo recoge la genérica remisión efectuada a otras normativas sectoriales de aplicación. No parece consistente la diferencia establecida por cuanto hace a las formas de acreditación, aun cuando en la práctica la fórmula más utilizada acabe por ser la sentencia penal o el informe de los servicios sociales. Únicamente será utilizada la sentencia del orden social cuando anteriormente hubiera sido objeto de un contencioso el ejercicio de un derecho reconocido en la LO 10/2022 o bien la sentencia reconociera el acoso sexual en el ámbito laboral.

En segundo término, las víctimas de dichas violencias, consideradas de las “violaciones de derechos humanos más habituales y ocultas de cuantas se cometen en la sociedad española, que afectan de manera específica y desproporcionada a las mujeres y a las niñas, pero también a los niños” (Preámbulo de la LO 10/2022) son, de conformidad con la afirmación precedente y con el art. 3.2, “las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia

³ Espejo Megías, P.: “La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?”, op. cit., p. 105.

de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española, pudiendo a estos efectos recabar la asistencia de embajadas y oficinas consulares”. Por consiguiente, y respetando estos supuestos señalados, los hombres adultos víctimas de violencia sexual no son destinatarios de este *corpus* normativo⁴.

Por tanto, de acuerdo con el precepto *supra* transcrito, las víctimas no son solo mujeres y niñas, sino también pueden ser sujetos beneficiarios de las medidas a continuación examinadas los niños víctimas de violencias sexuales. Sin embargo, en el ámbito laboral, la lógica de la LO 10/2022 (hasta la entrada en vigor de la Ley 4/2023) y la aplicación sistemática de los textos legales modificados por ella conducían a considerar que la titularidad de estos derechos laborales y de Seguridad Social parecía corresponder a las trabajadoras víctimas de violencias sexuales, entendiendo que esta era la opción escogida por la ley al determinar su objeto, finalidad y ámbito de aplicación⁵. Este es el riesgo que un texto que pretende ser integrador y transversal tiene, “producir solapamientos, duplicidades, contradicciones y obviamente dudas e inseguridad jurídica. Falta aquí una mayor racionalización del disperso grupo normativo regulador para establecer un verdadero sistema integral y transversal de garantías jurídicas e institucionales”⁶.

El Consejo Económico y Social advirtió también de dicha incongruencia⁷, que quedaría solventada de considerar también titulares de los derechos laborales y de Seguridad Social contenidos en la norma, con independencia de su sexo o género y en aquellos supuestos en los que proceda, a los menores víctimas de violencias sexuales⁸.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTOCOLOS FRENTE A LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Centrando el análisis en aquellos preceptos con implicaciones laborales, el art. 12.1 establece un deber “difuso” de “promover condiciones de trabajo que eviten la

⁴ Ramos Quintana, M.I.: “Violencia sexual y relaciones de trabajo: la libertad sexual de las mujeres y las nuevas garantías legales”, *Trabajo y Derecho*, núm. 99, 2023.

⁵ Cabero Morán, E.: “Los nuevos derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales”, *Trabajo y Derecho*, 2022.

⁶ Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: “Las medidas de Seguridad Social y otros instrumentos de protección social en la ley orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual (conocida de manera popular como Ley del sí es sí)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 33, 2022, p. 18.

⁷ Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

⁸ Cabero Morán, E.: “Los nuevos derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales”, cit.

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”, que reproduce en gran medida el contenido del anterior art. 48.1 de la LO 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres al que se remite, “si bien introduciendo algunas modificaciones sustanciales y eliminando algún inciso”⁹.

Estas previsiones de carácter programático no contienen una formulación inequívoca de una obligación legal¹⁰ y tampoco proporcionan contenido preciso al respecto para articular su contenido.

El Consejo Económico y Social se mostró muy crítico en la valoración de este punto, en tanto, y pese a compartir “la necesidad de favorecer un clima laboral disuasorio de actitudes violentas, especialmente las de carácter sexual y discriminatorio” y “el propósito de reforzar en el trabajo la protección frente a la violencia sexual en el ámbito digital, un terreno que se está mostrando especialmente propicio para la vulneración del derecho a la intimidad de las personas”, considera, en primer lugar, que la redacción “adolece de una notoria confusión en sus términos, pues, en primer lugar, de su redacción no cabe inferir qué condiciones de trabajo en concreto pueden evitar la comisión del amplio abanico de delitos y conductas a que se refiere a continuación el artículo sin una acotación clara”, y más de tener en cuenta que el marco natural para el diagnóstico y fijación de medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son los planes de igualdad y los protocolos de actuación en esta materia, “herramientas cuya consideración se echa en falta en este artículo”¹¹.

En segundo término, si bien el alcance de la noción de “delitos contra la libertad sexual” remite con claridad a los tipificados en el título VIII del libro segundo del Código Penal, la referencia a “otras conductas contra la libertad sexual” resulta “excesivamente inconcreta”. Unido a lo anterior, al mencionar la “integridad moral en el trabajo” no “queda claro si se refiere a los delitos de acoso y trato degradante del título VII del Código Penal (art. 173), que incluyen actos de violencia no necesariamente de carácter sexual ni solamente contra las mujeres, como el acoso moral, o también a otro tipo de conductas indeterminadas que puedan atentar contra la integridad moral sin llegar a constituir ilícito penal y cuáles sean éstas”¹².

⁹ Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

¹⁰ Cabero Morán, E.: “Los nuevos derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales”, cit.

¹¹ Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

¹² Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

A continuación, la Ley 10/2022 impone a la empresa el diseño de “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” (art. 12.1). Estos protocolos parecen configurarse como “procedimientos para la prevención de la criminalidad sexual en la empresa; aproximándose su conceptualización a los programas de prevención de riesgos penales, previstos por el art. 31 bis del Código Penal”, y de forma coherente con la ampliación del listado de delitos que podrán imponerse a las personas jurídicas (art. 31 bis CP) a los delitos de acoso sexual (art. 184 CP) y moral (art. 173 CP)”¹³.

En este sentido, cabe traer a colación las observaciones ya realizadas sobre el instrumento adecuado para su incorporación, que habrán de ser los planes de igualdad en aquellas empresas que estén obligadas o los tengan voluntariamente. Para el resto, quedan indeterminados los cauces para su materialización, en tanto no hace referencia alguna a la necesaria participación de los representantes de las personas trabajadoras, ausentes en este concreto apartado.

Poniendo en relación la responsabilidad penal de la empresa en caso de acoso (modificado art. 184 CP), cabría valorar si la realización de estos protocolos serviría para eximir o atenuar la citada responsabilidad. Asimismo, y dado que estos procedimientos preventivos incluyen también canales de denuncia, habrá de plantearse su compatibilidad con los canales de denuncia interna¹⁴, que impone la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas, que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y con la Ley 2/2023, de protección de los informantes y lucha contra la corrupción¹⁵.

En tercer lugar, en el desarrollo de estos procedimientos de denuncia de la violencia y acoso sexual en el trabajo es preciso abordar la idoneidad de los mecanismos internos de solución de conflictos y de los acuerdos de confidencialidad¹⁶.

El siguiente apartado sí impone la obligación expresa de negociar con los representantes de las personas trabajadoras cuando la empresa pretende establecer “medidas”, tales como “la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación”. No parece distinguirse claramente cuál sería, si la hubiera, la diferencia

¹³ Sáez Lara, C.: “Violencia sexual, mujer y trabajo”, *Revista Galega de Dereito Social (2ª etapa)*, núm. 16, 2022, p. 32.

¹⁴ Sáez Lara, C.: “Violencia sexual, mujer y trabajo”, cit., p. 32.

¹⁵ Sobre esta norma, Sáez Lara, C.: “La Ley 2/2023 de protección de los informantes y lucha contra la corrupción”, *Brief AEDTSS*, 2023.

¹⁶ Sáez Lara, C.: “Violencia sexual, mujer y trabajo”, cit., p. 34.

con los procedimientos señalados como obligatorios en el párrafo primero respecto a la prevención, habida cuenta las buenas prácticas y los protocolos de actuación redundarán en la evitación de los comportamientos denostados. Y tampoco se entiende la ausencia de deber de negociación en los protocolos anteriores y sí a la hora de, por ejemplo, difundir buenas prácticas.

A continuación, establece el ámbito de aplicación de las medidas adoptadas, y con una amplia formulación (“podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición”), pero sin imponer, tal y como aparece formulado, su extensión obligatoria a todos los vínculos jurídicos enumerados. Cabe mencionar a este respecto cómo la norma utiliza terminología previa a las modificaciones introducidas en la regulación de los contratos formativos por el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (“contratos en prácticas”), en lugar de hacer referencia a los contratos formativos¹⁷.

En el siguiente párrafo se insiste en que “las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”. El literal parece reproducir el contenido del art. 48.2 LO 3/2007, que recoge la obligación de los representantes de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización a los trabajadores y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos¹⁸, pero sin realizar tal remisión a las competencias a tal efecto de los representantes.

El siguiente apartado del art. 12 obliga a las empresas (“deberán”) a “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”. Esta obligación de incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, y formar e informar de ello a sus trabajadoras, vendría ratificada por el Convenio OIT 190, que obliga a los Estados a adoptar una legislación que exija a los empleadores prevenir la violencia y el acoso en el mundo

¹⁷ Cabero Morán, E.: “Los nuevos derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales”, cit.

¹⁸ Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

del trabajo (incluida por razón de género) y en particular a identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos¹⁹.

A este respecto, ceñir esta obligación legal al puesto de trabajo que ocupen las trabajadoras en un determinado momento impide una prevención de las violencias sexuales real y efectiva. En este sentido, deben ser modificados con premura diversos preceptos de la LPRL²⁰, por lo que debería integrarse en todos ellos y aparecer de forma explícita a tal efecto en la normativa preventiva²¹, por ejemplo, en los arts. 16 y 19 entre otros de la citada norma especializada.

Los siguientes apartados 3 y 4 del art. 12 prevén la regulación de un distintivo, a semejanza de lo que ocurre con los sellos en materia de igualdad, denominado “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” dejando su desarrollo a un futuro reglamento, que recibirán las empresas que “adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta Ley Orgánica”. La utilidad de la creación de un distintivo que se concede a las empresas por el hecho del cumplimiento de la Ley Orgánica, “al que en cualquier caso están obligadas”, ha suscitado dudas al Consejo Económico y Social, pues entiende que “este tipo de acciones de refuerzo positivo deben dirigirse a promover iniciativas de prevención y sensibilización que vayan más allá de la mera aplicación preceptiva de la norma”, resultando “especialmente importante el rigor en la concesión de este tipo de distintivos, so pena de traicionar la credibilidad y los objetivos de la propia norma, debiendo asegurarse un alto nivel de participación de todos los actores implicados en la fijación de los criterios y el seguimiento de su aplicación”. Estima, además, que, por analogía con la regulación del distintivo de “Igualdad en la empresa”, según la disposición adicional cuarta del RD 901/2020, de 13 de octubre para la concesión de este nuevo distintivo de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” debería tomarse en consideración si las medidas de prevención y sensibilización en el ámbito laboral han sido negociadas y, en su caso, acordadas, con la representación de las personas trabajadoras, debiendo mencionarse su participación en el proceso de concesión y, en su caso, retirada²².

¹⁹ Sáez Lara, C.: “Violencia sexual, mujer y trabajo”, cit., p. 31.

²⁰ Espejo Megías, P.: “La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?”, cit., p. 108.

²¹ Álvarez Cuesta, H.: “Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual”, *Brief AEDTSS*, 2022.

²² Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

4. DERECHOS DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIAS SEXUALES EN EL MARCO DEL CONTRATO LABORAL

Como segundo eje, el Capítulo II (Autonomía económica, derechos laborales y vivienda) confiere idénticos derechos a las víctimas de violencias sexuales que los otorgados a las víctimas de violencia de género, es decir, reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, adaptación de su puesto y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para reincorporarse, a la suspensión de la relación con reserva de puesto y a la extinción de la relación por tal motivo (art. 38.1).

Para ello, introduce en los arts. 37.8, 40.4, 45.1.n), 49.1.m), 53.4.b) o 55.5.b) del ET la expresión “o de violencia sexual” a continuación de “trabajadoras víctimas de violencia de género” en los derechos *supra* enumerados. Cabe subrayar la diferente referencia efectuada, de un lado, a las personas trabajadoras para los derechos de adaptación, reducción o traslado, y a las trabajadoras en femenino por cuanto hace a los derechos de suspensión, extinción y nulidad del despido. A este respecto conviene recordar la posibilidad prevista por la Ley Orgánica de que los niños puedan ser víctimas de violencias sexuales y, en caso de trabajar teniendo en cuenta las posibilidades legales en presencia, gozarán de idénticas facultades pese al género de la dicción literal.

Sin embargo, “olvida” modificar los arts. 11.4.b) y 14.3 ET para introducir la circunstancia de la violencia sexual como causa interruptiva de la duración de los contratos formativos o como motivo para acordar la paralización del período de prueba.

- De conformidad con el art. 37.8 ET (en la redacción dada por la LO 10/2022): las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tienen 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, 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, a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, con la condición exigida en este último supuesto y no en el resto, cuando se trata de una cuestión a valorar en caso de discrepancia, de que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. En todo caso, esta previsión sigue dejando su desarrollo a los convenios, a los acuerdos entre empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas o al procedimiento previsto en el citado precepto relativo a la resolución de discrepancias.

- El art. 40.4 ET (en la redacción dada por la LO 10/2022) concede a 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, el 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. Este traslado (con cambio de domicilio) o el cambio de centro de trabajo (sin modificación del lugar de residencia) tiene 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, la LO 10/2022 introduce un derecho de opción triple: 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 (es decir, cuando no quiera/pueda ni retornar a su anterior puesto ni continuar en el nuevo en aras a su protección o asistencia integral, aun cuando no parece que debiera justificar su elección), 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.

Al respecto, cabría reflexionar sobre la ventaja implícita que supondría para las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual, cuando fuera posible a la vista de sus circunstancias personales y las objetivas de su empresa, optar primero por la movilidad y, en un segundo momento, si no fuera posible el mantenimiento en el nuevo lugar ni el retorno al antiguo, proceder a la extinción con derecho a indemnización y a desempleo en su caso²³. Precisamente en este sentido, el Consejo Económico y Social no considera “razonable”, trasladar la responsabilidad de esta nueva figura indemnizatoria a las empresas, y ve “incoherente” su configuración en el esquema vigente de regulación de la extinción del contrato de trabajo, puesto que vendría a establecer un nuevo deber de indemnizar, derivado de una solicitud voluntaria de traslado de la trabajadora a la que renuncia posteriormente. Por tal motivo, considera que “debería aclararse la naturaleza de esta nueva compensación económica y sus fuentes de financiación, sin perjuicio de la responsabilidad de los poderes públicos de establecer los

²³ Álvarez Cuesta, H.: “Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual”, cit.

instrumentos adecuados para la protección económica de las víctimas de violencias sexuales y de género²⁴.

Parecería más razonable acudir a una extinción indemnizada en caso de denegación de la posibilidad de adaptación, reducción de jornada o teletrabajo, en lugar de acudir a un proceso (otro más) para resolver las discrepancias, en tanto cabe encontrar una vinculación entre la extinción y la actuación empresarial.

Además, supone establecer una diferenciación entre las víctimas en función del tamaño de la empresa y la posibilidad de traslado o cambio a otro centro, en la mayoría de las corporaciones en España, integrada por pequeñas y microempresas, carecerán de esta posibilidad y, por consiguiente, de la extinción indemnizada en su caso.

- La suspensión prevista en el art. 45.1.n) ET (en la redacción dada por la LO 10/2022): 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”. Esta suspensión con reserva de puesto de trabajo, en paralelo con la prevista para las víctimas de violencia de género, “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” (art. 38.1 LO 10/2022).
- El art. 49.1.m) –en la redacción dada por la LO 10/2022– prevé la extinción de la relación laboral “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”.

Desde luego, la trabajadora víctima de violencia sexual conserva la tradicional opción que ostenta toda persona trabajadora en orden a extinguir el contrato que le une a su empresa sin ningún tipo de causa y observando el preaviso que imponga el convenio colectivo de aplicación, si bien quedaría privado de la protección otorgada por la prestación por desempleo y sin indemnización alguna.

La superior protección otorgada a la trabajadora víctima de violencia sexual, aun cuando esta medida sea extrema y configurada como recurso último, no pretende garantizar la estabilidad laboral de la víctima, sino más bien su propia protección o asistencia personal cuando cualesquiera otras prevenciones hubieran fallado o resultaran susceptibles de no proporcionarla²⁵.

²⁴ Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

²⁵ Aplicando dicho derecho a las víctimas de violencia de género, Quirós Hidalgo, J.G.: “La dimisión sui generis de la trabajadora víctima de violencia de género”, *AL*, núm. 11, 2008, p. 1327.

La opción de extinguir el contrato por parte de la trabajadora opera en cualquier tipo de contrato, común o especial, indefinido o temporal, con existencia o no de período de prueba y de modo preferente a las vías de extinción propias en el caso de los vínculos por tiempo determinado o sometidos a prueba. Incluso pactada la permanencia en el empleo, el bien jurídico protegido ha de prevalecer sobre el interés del titular de la unidad productiva en obtener un rendimiento positivo de la especialización profesional previamente ofrecida y no sería de aplicación la cláusula penal por finalización *ante tempus*²⁶. En fin, además de estar presente en todo tipo de vínculos laborales, permanece mientras la trabajadora conserve su *status* de víctima, pudiendo ejercitarse por ésta durante dicho período, sin sujeción a límite alguno y sin importar las veces que haya decidido extinguir por tal causa.

Esta causa de extinción, aplicando los criterios previstos en el caso de la violencia de género, precisa para su ejercicio de una declaración de voluntad por parte de la trabajadora a su empleador, sin precisar la causa exacta, solo su condición de víctima, sin necesidad de preaviso reglado y sin derecho por parte de ninguna de las partes a recibir indemnización alguna de su contraparte, tampoco dice que deba ser por escrito²⁷, aunque sea no solo deseable, sino exigencia de la LGSS para acreditar la situación legal de desempleo, pues, además, dicha finalización supone considerar a la víctima en situación legal de desempleo a la hora de solicitar la prestación.

Utilizando idéntico criterio que en el caso de las víctimas de violencia de género, parece necesario que la decisión de la trabajadora de extinguir su contrato de trabajo resulte clara e inequívoca. Se trata de un acto unilateral y constitutivo, pero también recepticio, en tanto el empresario ha de conocer la opción adoptada por la trabajadora y su condición de víctima de violencia sexual, si no la conocía ya con anterioridad. Si tal era el caso, no parece necesario reiterar la documentación al efecto, salvo que hubieran cambiado las fechas en las que desarrolla sus efectos. La prueba de su condición destruye la sospecha de dimisión y, en los casos más extremos, de abandono, y sirve, como se ha anunciado, para acceder a la prestación por desempleo. La norma no exige ningún medio específico para trasladar a la persona empleadora la decisión tomada, basta cualquier medio válido en Derecho; de forma verbal o escrita y enviada a la empresa por las vías a su disposición, incluidas, claro está, las telemáticas.

La norma sigue sin establecer plazo alguno, ni de ejercicio de esta opción/necesidad, ni de preaviso en su comunicación. La carencia de este último plazo queda sobradamente explicada, pese a los perjuicios que pueda ocasionar la

²⁶ Quirós Hidalgo, J.G.: “La dimisión sui generis de la trabajadora víctima de violencia de género”, cit., p. 1328.

²⁷ Espejo Megías, P.: “La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?”, cit., p. 117.

ausencia definitiva y abrupta de una de sus trabajadoras, en virtud de la superior protección que merecen los bienes jurídicos protegidos.

La trabajadora carece del derecho a cualquier tipo de indemnización por la extinción de su contrato y, por su parte, el empresario carece también de cualquier derecho a exigir compensación alguna por el perjuicio causado por la finalización de la relación *ante tempus* y sin notificación previa.

- Nulidad del despido regulada en los arts. 53.4.b) y 55.5.b) ET –en la redacción dada por la LO 10/2022– “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”.

La LO 10/2022 no modifica en idénticos términos el art. 108.2.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, el cual sí hace referencia a la nulidad en caso de despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de sus derechos laborales, pero carece de idéntica previsión en relación con la trabajadora víctima de violencia sexual. Igual afirmación cabe realizar respecto al art. 122.2.d) del mismo texto legal referido al despido por causas objetivas.

Habiéndose de subsanar el olvido, de conformidad con los preceptos del ET, la disyuntiva es clara: el despido de quienes se encuentran en cualesquiera de las señaladas situaciones sólo puede ser nulo o procedente. Si la persona empleadora no ha logrado acreditar cumplidamente las causas de despido (bien disciplinario, bien objetivo) imputadas, procede aplicar automáticamente la nulidad de la extinción del contrato, sin entrar en argumentación alguna sobre discriminación.

Se ampara, así, a la trabajadora frente a despidos disciplinarios carentes de causa o despidos objetivos que enmascaren ésta cuando el mismo se produce respecto de quienes, desde su condición de víctimas de la violencia sexual, han ejercitado (entre otros), los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo. No sólo los anteriores, también de aquella empleada que utiliza los derechos concedidos por la norma al conjunto de personas trabajadoras, como la suspensión del contrato de trabajo a consecuencia de una incapacidad temporal, cuando la misma fuera debida a la violencia ejercida sobre ella.

La finalidad de la norma es doble, por un lado, evitar la represalia a la trabajadora por los posibles perjuicios o distorsiones ocasionados a la empresa por el ejercicio de los derechos legales; por otro, proporcionar a la víctima una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental. Todo ello lleva a entender que el precepto es configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de violencia (tal y como sucede con el embarazo), al margen de

que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación²⁸: “corolario de la construcción legal es que en estos casos no se exige a la trabajadora que aporte un principio de prueba del carácter discriminatorio de la decisión extintiva, sino simplemente la demostración de que el despido coincide cronológicamente con la situación descrita y legalmente protegida. Se desplaza hacia el empresario la totalidad de la carga probatoria y se exige que este acredite, para romper la presunción, la existencia de una causa disciplinaria sólida y bastante como para justificar una declaración de procedencia. De este modo, aun concurriendo una causa real y seria de carácter disciplinario que haya desencadenado la decisión extintiva, si la misma no se reputa suficiente a efectos de la calificación de procedencia, el despido producido durante estos periodos blindados se considerará nulo”²⁹.

Claro está, la nulidad del despido disciplinario de la víctima de violencia sexual no supone una carta blanca y el empresario podrá ejercer su poder disciplinario sobre ella en pie de igualdad con el resto de personas trabajadoras, y sancionarla en caso de cometer falta, incluso con la extinción de su contrato. No obstante lo anterior, la fundamentación del despido disciplinario realizado ha de ser suficientemente completa para descartar cualquier asomo de discriminación por tal causa. En idéntico sentido, la empresa podrá extinguir el contrato por causas objetivas a la trabajadora víctima de violencia sexual o incluir a dicha empleada dentro del proceso de despido colectivo. Sin embargo, pervive la sombra de sospecha en torno a la razón última de su selección cuando se trate de una extinción fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

También conviene parar la atención en aquella causa derivada de la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado que funda el despido disciplinario [art. 54.2.e) ET] o la ineptitud, esto es, la falta de habilidades o carencia de facultades para desempeñar la profesión, conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación definitiva en la empresa del objetivo.

Ante tal situación, la decisión extintiva fundada en estos motivos sería cuestionable, habida cuenta la voluntariedad se aprecia cuando no existan razones ajenas para la disminución del rendimiento, que sí acaecerían respecto de las víctimas de violencias sexuales, igual sucede con la ineptitud sobrevenida; y tal razonamiento forzaría a calificar como nulos ambos despidos. Quizá se podría aplicar en tales situaciones, para conciliar la deseada productividad del empresario y la estabilidad en el empleo de la víctima, alguna de las medidas de suspensión o reducción de jornada.

²⁸ Aplicando analógicamente lo previsto para la violencia de género, STCo 92/2008, de 21 de julio.

²⁹ Sempere Navarro, A.V. y Barrios Baudor, G.L.: “Protección en el ámbito social”, en AA.VV.: *Violencia de género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2014, p. 494.

La norma no determina la extensión cronológica de la protección dispensada, la cual ha de comenzar, necesariamente, una vez la trabajadora ejercite alguno de los derechos en presencia y cesará una vez finalice su disfrute, pudiendo volver a nacer cuando ejercite otro³⁰. Parece conveniente apostar, de igual modo, por la calificación de nulidad de aquel despido cuando tenga lugar después del anuncio de la voluntad de disfrutar del permiso o de la excedencia³¹.

La declaración de nulidad del despido supone la condena “a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir” (art. 113 Ley 36/2011). Sin embargo, en ocasiones la opción por la readmisión no parece la más conveniente si el agresor ha sido su empresario u otro trabajador de la empresa que pudiere continuar en ella. La trabajadora optará, frente a una readmisión indeseada, por la extinción contemplada en la letra m) del art. 49 ET o bien por la causal (con la indemnización pertinente) del art. 50 ET.

De optar por esta última, retrasa aún más la anhelada finalización de su prestación de servicios y la demora a expensas de una nueva resolución judicial. En tal caso, parece necesario traer a consideración la posibilidad de agregar esta excepción a cuantas justifican instar la resolución sin mantenerse en el puesto de trabajo, siempre que generen una situación insoportable para el mantenimiento del vínculo, como acontece en este caso.

Tampoco sería desaconsejable la inclusión de alguna indicación expresa sobre la nulidad de cualquier sanción (diferente al despido disciplinario) que traiga causa en el ejercicio de los derechos laborales de la víctima de violencia sexual. En todo caso, así habrá de ser calificada porque supondría un castigo por la activación de una facultad legalmente reconocida y una discriminación por razón de sexo³².

- A continuación, el art. 38.3 LO 10/2022 bonifica la suscripción de un “contrato de interinidad” (*rectius*, sustitución) –de nuevo utiliza la referencia al contrato anterior a la reforma efectuada por el RD-Ley 32/2021– con una persona desempleada para sustituir a la trabajadora víctima de violencias sexuales con el 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, si bien la duración máxima de esta última facultad es de doce meses, por lo que solo los primeros seis tendrían derecho a la bonificación

³⁰ Sempere Navarro, A.V. y Barrios Baudor, G.L.: “Protección en el ámbito social”, cit., p. 495.

³¹ Medina Castillo, J.E.: “El régimen extintivo del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género. Aspectos procesales”, en AA.VV.: *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Granada (Comares), 2009, pp. 232 y ss.

³² Referida a la víctima de violencia de género en Rodríguez Escanciano, S.: *La familia en el ámbito jurídico-laboral*, Valencia (Tirant lo blanch), 2008, p. 275.

descrita. Cuando se produzca la reincorporación, la norma advierte que 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.

- El apartado 4 del art. 38 contiene una nueva previsión, con numerosas dudas en cuanto hace a su aplicación en la práctica, referida a las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales, las cuales se considerarán justificadas y, precisamente radica la novedad, serán remuneradas por la empresa 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. Dicha previsión se introduce también en la LO 1/2004 respecto de las trabajadoras víctimas de violencia de género, aun cuando no se reforma el ET en el sentido descrito, por ejemplo, incorporando este derecho laboral dentro de los permisos retribuidos³³.

La norma contempla dos escenarios posibles, faltas de asistencia o puntualidad acreditada por los servicios de salud o por los servicios sociales, incluyendo los servicios médicos propios de la empresa³⁴. En cuanto a la causa concreta, parecen afectar sólo a aquéllas motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de víctima, aun cuando la víctima, por su especial y grave situación, en ocasiones necesitará dejar de asistir al trabajo por otros motivos diferentes, como comparencias ante la policía o el juzgado, o ante distintas Administraciones Públicas para obtener ayudas verdaderamente necesarias, pero dichas ausencias quedarían extramuros de la justificación concedida *ex lege*³⁵. Por tal motivo, parece conveniente que los convenios colectivos o los planes de igualdad mejoren y amplíen el derecho examinado.

El procedimiento a seguir consistirá en la entrega a la persona empleadora, además de su acreditación como víctima de violencia sexual, el justificante de los servicios sociales o de salud en cada ocasión que lo requiriera; o bien podrá bastar, a juicio, en un primer momento, de la empresa, de una justificación de los servicios sociales en la cual acrediten la inestable y problemática situación de la trabajadora, indicando el comienzo y en su caso finalización³⁶. El plazo para comunicar dichas

³³ Álvarez Cuesta, H.: “Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual”, cit. y Sáez Lara, C.: “Violencia sexual, mujer y trabajo”, cit., p. 30.

³⁴ Nevado Fernández, M.J.: “La protección de la trabajadora víctima de violencia de género”, *RL*, núm. 18, 2009, p. 26.

³⁵ Mateu Carruana, M^a.J.: *Medidas laborales, de protección social y de fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, Madrid (Dykinson), 2005, p. 50.

³⁶ Mateu Carruana, M^a.J.: *Medidas laborales, de protección social y de fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, cit., p. 49.

ausencias y para justificarlas no aparece en el texto legal, sin que el precepto especifique si previamente o con posterioridad, sino que parece preciso atender a las circunstancias del supuesto concreto pasadas por el tamiz de la buena fe.

5. LA REFORMA REALIZADA POR LA LEY 4/2023: LA ELIMINACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES EN EL ET

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, modifica los preceptos del ET en su disposición final 14ª con el fin de eliminar alguna la referencia a las víctimas de las violencias sexuales introducida por la LO 10/2022, sorprendente eliminación que pudiera encontrar explicación en la tramitación parlamentaria simultánea de ambas normas³⁷.

De este modo, la referencia a las víctimas de violencias sexuales queda eliminada de los arts. 37.8 (derecho a la reordenación, adaptación o reducción del tiempo de trabajo), 40.4 y 5 (derecho a la ocupación preferente de otro puesto en otro centro de trabajo), 45.1.n) (derecho a la suspensión del contrato), art. 49.1.m) (derecho a la extinción del contrato), 53.4.b) y 55.5.b) (nulidad del despido).

Conviene parar la atención en el cambio efectuado respecto a la movilidad geográfica, pues no sólo suprime a las víctimas de violencias sexuales, sino que también reduce la duración del cambio a seis meses y elimina la criticada indemnización (dado que se asume por la empresa sin que concurra culpa o negligencia por su parte³⁸) en caso de decisión de la víctima de extinguir el contrato en ese caso y no retornar al antiguo puesto ni continuar en el nuevo.

Sin embargo, la Ley Orgánica sigue reconociendo en su art. 38 estos derechos, si bien remitiéndose a la regulación efectuada en el ET ahora eliminada. Con todo, específicamente reconoce el derecho a las víctimas de violencias sexuales de una suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo de una duración máxima de la suspensión hasta los 18 meses, así como la justificación de las faltas y su remuneración (cuando así se considere) respecto de estas trabajadoras, junto con las medidas en materia de protección social.

Igualmente, perviven los derechos especificados *infra* respecto de las trabajadoras autónomas y la LETA sigue conteniendo los derechos previstos en

³⁷ Goerlich Peset, J.M.: “¿Qué ha pasado con los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual?”, *Foro de Labos*, 7 de marzo de 2023, <https://www.elforodelabos.es/2023/03/que-ha-pasado-con-los-derechos-laborales-de-las-victimas-de-violencia-sexual/>.

³⁸ Nieto Rojas, P.: “Medidas laborales en la Ley de Garantía Integral de la Libertad Sexual”, *Foro de Labos*, 15 de septiembre de 2022, <https://www.elforodelabos.es/2022/09/medidas-laborales-en-la-ley-de-garantia-integral-de-la-libertad-sexual/>.

la LO 10/2023 para quienes trabajan por cuenta propia y han sido víctimas de violencias sexuales, generando una diferencia poco justificable entre ambas.

Cabe entender que la regulación futura transcurra por la ampliación del concepto de víctima de violencia de género, de tal modo que incluya dentro del mismo a las víctimas de violencias sexuales como subtipo o subcategoría específica sin necesidad de que agresor y víctima sean o hayan sido cónyuges o estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia (art. 1.1 LOVG). De este modo, las referencias a la víctima de violencia de género realizadas en la norma laboral acogerían en el sentido explicado en el anterior apartado también a las víctimas de violencias sexuales. Hasta el momento, sin embargo, esta reforma aún no se ha producido, generando inseguridad jurídica y desprotección la supresión realizada por la Ley 4/2023 a quienes más necesitadas de certezas y protección se hallan.

Por tales trascendentales motivos, y frente a las dificultades que acarrearía recurrir a la analogía o a una interpretación sistemática, la solución exige una nueva reforma legal que clarifique el estatus jurídico-laboral de las víctimas de violencia sexual³⁹.

6. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES

En aras a la protección integral de las víctimas de las violencias sexuales, y como dos caras de la misma moneda, la norma también aborda su protección y su inserción social (políticas activas y pasivas⁴⁰), habida cuenta de las dificultades que puede suponer tal situación y que pueden incidir en discriminaciones preexistentes. A estos efectos, el art. 39 LO 10/2022 prevé la inclusión de un programa de acción específico para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo en los planes anuales, mencionando específicamente la incorporación de medidas destinadas a favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

En la nueva Ley de Empleo (Ley 3/2023) no aparecen incorporadas las víctimas de violencias sexuales de forma específica como un colectivo con especiales dificultades de empleabilidad, únicamente son mencionadas indirectamente en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno regulado en el art. 13.3.d) Eje 4 cuando habla de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.

Pero no basta solo con propiciar su integración laboral, es preciso atender a su protección social, y para ello introduce una nueva “ayuda” dentro del laberíntico

³⁹ Goerlich Peset, J.M.: “¿Qué ha pasado con los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual?”, cit.

⁴⁰ Ramos Quintana, M.I.: “Violencia sexual y relaciones de trabajo: la libertad sexual de las mujeres y las nuevas garantías legales”, cit.

elencos ya existentes, (que quizá podría haberse incorporado dentro del ingreso mínimo vital), destinada a las víctimas de violencia sexual desempleadas o que hayan cesado su actividad por cuenta propia por tal motivo. La redacción del art. 39.2 parece establecer una diferencia entre ambas categorías, pues otorga el subsidio a las trabajadoras desempleadas que hayan sufrido violencias sexuales (sin que se exija aparentemente conexión entre el desempleo y la violencia), mientras que impone un vínculo de causalidad entre el cese de la actividad por cuenta propia y la violencia sexual sufrida.

El art. 41 concede una ayuda a las víctimas de violencias sexuales cuando carezcan de rentas y para su valoración establece un nuevo umbral (otro más) de pobreza: no han de tener rentas superiores, en cómputo mensual al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. En el supuesto de víctimas de violencias sexuales dependientes económicamente de la unidad familiar, el límite queda situado en la no obtención de rentas superiores, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, a dos veces el salario mínimo interprofesional, pero la norma no define qué considera unidad familiar a estos efectos, si la regulada en las prestaciones no contributivas o en la prevista en el ingreso mínimo vital, por poner dos ejemplos. En este sentido, ya recomendaba el Consejo Económico y Social “subsana esa carencia incorporando la consideración del número de integrantes de la unidad familiar a la hora del cálculo de las ayudas a percibir”⁴¹.

Cabe advertir las diferencias en el umbral exigido y en los requisitos personales a acreditar respecto a “la ayuda social prevista en el art. 27 de la LO 1/2004, dirigida a las víctimas de violencia de género que, además de carecer de rentas superiores al 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, no participan en programas de empleo para su inserción profesional por presumirse que, debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, tendrán especiales dificultades para obtener un empleo”⁴².

En caso de acreditar la vulnerabilidad requerida, recibirán una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo (80 % del IPREM) cuyo importe podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único (parece razonable esta posibilidad de capitalización destinada a facilitar la recuperación y quizá el traslado y el inicio de una nueva vida), o en seis mensualidades, y prorrogarse por una sola vez si sigue sin superar los umbrales anteriores (cabe entender que de nuevo tendrá la opción de capitalizar, pero habiendo transcurrido los seis meses preceptivos de la concesión anterior).

⁴¹ Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

⁴² Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: “Las medidas de Seguridad Social y otros instrumentos de protección social en la ley orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual (conocida de manera popular como Ley del sí es sí)”, cit., p. 23.

Además, esta ayuda se verá incrementada en caso de víctima con discapacidad en grado igual o superior al 33 %. En tal caso, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo, prorrogables por una sola vez siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial; y si la víctima tiene personas a cargo (sin precisar si se refiere a cónyuge e hijos menores de 26 o mayores con discapacidad u otro concepto de unidad familiar), su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de dieciocho meses de subsidio, o de veinticuatro meses si la víctima o alguno de los familiares (sin acotar el grado de relación) que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 %. Dicha ayuda será igualmente prorrogable por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

Estas ayudas serán compatibles con la percepción de las indemnizaciones acordadas por sentencia judicial, o, alternativamente, con cualquiera de las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual; con las ayudas previstas en el RD 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; con las ayudas establecidas en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital; y con la percepción de las ayudas que establezcan las comunidades autónomas en este ámbito material. Sin embargo, no aclara este artículo si estas cuantías percibidas se computan a la hora de acceder a la ayuda para víctimas de violencia sexual o, viceversa, cómo computa ese ingreso a la hora de percibir la renta de activa, el ingreso mínimo o las rentas autonómicas, teniendo en cuenta que, salvo la primera de ellas, no existe previsión a tal efecto en las enumeradas. Ante la duda, habrá de acudir a cada una de las normas para interpretar los requisitos referidos a la carencia de rentas o la vulnerabilidad económica. Las incógnitas señaladas en la definición de esta ayuda precisan de su desarrollo reglamentario, al que se refiere el apartado 3 del art. 41.

En resumen, las víctimas acreditadas de violencia sexual tienen la consideración jurídica de víctimas de violencia de género a los efectos del artículo 2.2.c) del RD 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo (art. 41.5), por lo que podrán acceder a esta prestación conjuntamente con la ayuda o bien sucesivamente de cumplir el resto de condiciones exigidas para las víctimas de violencia de género.

Junto con la ayuda *supra* descrita, la LO 10/2022 refuerza la protección social de las víctimas de violencias sexuales en un triple sentido: de un lado, en relación con el desempleo; de otro, referidas a la prestación de orfandad y, por último, a las posibilidades de jubilación anticipada.

El art. 38.2 concede a las víctimas de violencias sexuales derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en la LGSS. A estos efectos, la disposición final 16ª LO 10/2022 modifica el apartado 5 del art. 165 LGSS con el fin de considerar como período de cotización efectiva respecto a las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave el período de suspensión con reserva del puesto de trabajo en supuestos no solo de violencia de género sino también de violencia sexual.

También la citada disposición modifica la relación de situaciones legales de desempleo contenida en el art. 267 LGSS. Así, la extinción del contrato por voluntad de la víctima de violencia sexual permite acceder (si cumple el resto de requisitos) a la prestación contributiva por la remisión que el citado precepto realiza al art. 49.1.m) ET; de igual modo, la suspensión del contrato por dicho motivo obtiene idéntico beneficio en virtud de la incorporación de este colectivo al art. 267.1.b.2º LGSS. Ambas situaciones quedan acreditadas por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el art. 37 LO 10/2022.

Sin embargo, la supresión realizada por la Ley 4/2023 del concepto de víctima de violencias sexuales en la extinción regulada en el art. 49.1.m) acarrea la necesaria eliminación de tal circunstancia como situación legal de desempleo.

Tal y como sucede con las víctimas de violencia de género, las víctimas de violencia sexual no ven minorada la duración de su prestación contributiva por desempleo si previamente han sido acreedoras de la misma a consecuencia de la suspensión prevista por tal causa. Si con posterioridad se produjera la extinción, dicho período no figura como consumido a los efectos de la prestación por desempleo (art. 269.2 LGSS).

En cuanto hace al compromiso de actividad, el servicio público de empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia sexual, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito (art. 300 LGSS).

La disposición final 16ª LO 10/2022 modifica el art. 207.1.d).7ª para considerar también involuntario el cese (y así posibilitar el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora) producido por voluntad de la víctima de violencia sexual previsto en el art. 49.1.m) ET antes analizado. De nuevo, cabe recordar el efecto indirecto de la supresión de la extinción del contrato de las víctimas de violencias sexuales del elenco regulado en el citado art. 49.1.m) ET llevado a cabo por la Ley 4/2023, en tanto dejaría sin posibilidad efectiva de acudir a la jubilación anticipada involuntaria en tal caso.

En fin, el art. 54 LO 10/2022 reconoce el derecho, en los casos de muerte en el marco de alguna de las conductas calificadas como violencias sexuales en el art. 3.1 LO 10/2022, de los hijos e hijas de las víctimas, cualquiera de sea la naturaleza de su filiación, por naturaleza o por adopción, a percibir una pensión, o, en su caso, una prestación de orfandad. El Consejo Económico y Social había advertido cómo en el anterior enunciado se hacía referencia únicamente a la prestación, omitiendo la referencia a la pensión, circunstancia que sugería subsanar para aclarar de manera inequívoca el contenido del precepto⁴³. En la actual redacción aparece contenido ambas, la pensión de orfandad en caso de cumplir los requisitos generales previstos para la contributiva y la pensión de orfandad en los términos modificados del art. 224 LGSS.

Así, la modifica el tercer párrafo del art. 224.1 LGSS, para conceder la prestación de orfandad a cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. En tal caso, la cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Falta todavía, en aras a proporcionar una protección social integral similar a la otorgada a las víctimas de violencia de género, la consideración de este colectivo dentro del ingreso mínimo vital. Así, convendría llevar a cabo una reforma (la enésima) o el imprescindible desarrollo reglamentario, con el fin de excepcionar el cumplimiento de la edad mínima de acceso de 23 años a quienes sean víctimas de violencia sexual; permitir lucrar esta prestación a las víctimas de violencia sexual que sean usuarias de una prestación de servicio residencial, sufragado con fondos públicos o privados, de carácter social, sanitario o socio-sanitario, con carácter no solo temporal sino también permanente, como sucede con las “mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual”; incluir como unidad de convivencia “especial” cuando una mujer, víctima de violencia sexual, haya abandonado su domicilio familiar habitual acompañada o no de sus hijos o de menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente; excepcionar para estas víctimas la exigencia de residencia legal en España durante el último año (como ocurre con las víctimas de explotación sexual); eliminar el requisito de vida independiente de una determinada

⁴³ Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

duración para este colectivo o la duración mínima de convivencia de la unidad familiar. También la cuantía percibida habrá de ser modificada a semejanza de cuanto ocurre con las víctimas de violencia de género para percibir el complemento de monoparentalidad⁴⁴.

7. LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES

La LO 10/2022, además de tener en cuenta a estas trabajadoras a efectos de inserción laboral, también extiende su protección a las trabajadoras autónomas, en especial a las económicamente dependientes, por cuanto hace al cese de actividad y a la posibilidad de suspender o adaptar su horario.

De este modo, el art. 38.5 configura el cese de su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral como 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. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta, tomando como base de cotización el equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Por su parte, la disposición final 11ª de la LO 10/2022 modifica varios preceptos de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo para amparar la violencia sexual igual que la situación de violencia de género. Así, el art. 14.5 concede el derecho a la trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencias sexuales “a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”. No obstante, este derecho, teniendo en cuenta las características esenciales del trabajo por cuenta propia, excluido del ámbito de dirección y organización de otra persona física o jurídica, habría de estar presente en todas las actividades realizadas por cuenta propia, se dependa o no económicamente.

Aparece también en el art. 15.1.g) Ley 20/2007 como causa de extinción del contrato la decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de violencias sexuales. Y el art. 16.1.f) considera como causa debidamente justificada de interrupción de la actividad por parte de la trabajadora económicamente dependiente las fundadas en la situación de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

⁴⁴ Por extenso, Álvarez Cuesta, H.: *La protección social frente a la pobreza*, Albacete (Bomarzo), 2023.

Por último, y en consonancia con los derechos *supra* concedidos, la disposición final 16.8ª LO 10/2022 modifica el art. 331.1.d) en orden a considerar como cese legal de actividad la violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma, acreditada por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el art. 37 LO 10/2022. Idéntica previsión contiene el art. 335 LGSS respecto de las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado, el art. 336 respecto de trabajadoras autónomas que desarrollen conjuntamente su actividad con otros.

En orden a la reanudación de una prestación o subsidio por desempleo, el art. 271.4.b) LGSS prevé, para las trabajadoras autónomas que la soliciten con posterioridad al plazo general de veinticuatro meses desde el inicio de la suspensión, el deber de acreditar que el cese en la actividad por cuenta propia tiene su origen en la concurrencia de violencia sexual, esto es, que necesitan percibir la prestación suspendida porque el trabajo por cuenta propia que estaban desarrollando durante dos años o más ha tenido que cesar por tal motivo.

8. LA PROTECCIÓN DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES EN EL EBEP

El art. 40 La LO 10/2022 concede semejantes derechos a los ya examinados a las funcionarias públicas víctimas de violencias sexuales, quienes tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo (art. 82 del EBEP modificado en tal sentido) y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica (art. 89.5 EBEP⁴⁵). Lógicamente, en atención a las especiales características del vínculo, no aparece en el elenco anterior el derecho a la extinción o cese por tal motivo.

También 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

⁴⁵ “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. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo”.

de que dichas ausencias sean comunicadas por las funcionarias a su Administración a la mayor brevedad” (art. 40.2 LO 10/2022).

A efectos de reducción de jornada, y tal y como regula el art. 49.d) del Estatuto Básico del Empleado Público, las funcionarias públicas mantendrán sus retribuciones íntegras cuando reduzcan su jornada en un tercio o menos. La diferencia con las trabajadoras resulta significativa y por tal motivo no faltan voces que demandan igual “para que no exista esa diferente o, si se prefiere, desigual protección legal de unas y otras”⁴⁶.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en su disposición final 15^a, también elimina del EBEP las referencias realizadas a las víctimas de violencias sexuales y *supra* analizadas.

9. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO PARA MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES

El art. 36 LO 10/2022 concede derecho a la residencia y trabajo en los términos previstos para las autorizaciones por circunstancias excepcionales previstas en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, reguladora de los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en aquellos supuestos no regulados en esta norma y que serán desarrollados reglamentariamente para las víctimas de violencias sexuales extranjeras en situación irregular, así como al disfrute de las prestaciones de Seguridad Social en los términos establecidos en la normativa de extranjería. Para ello, la disposición final 6^a modifica el art. 31.bis de la LO 4/2000, en orden a reconocer a las mujeres extranjeras, cualquiera que sea su situación administrativa, los derechos contenidos en la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, en caso de que sean víctimas de violencias sexuales, así como a las medidas de protección y seguridad establecidas en la legislación vigente.

En tales casos, la mujer extranjera podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales a partir del momento en que se hubiera dictado una orden de protección a su favor o, en su defecto, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia sexual. Dicha autorización no se resolverá hasta que concluya el procedimiento penal. De igual modo, “en el momento de presentación de la solicitud, o en cualquier otro posterior a lo largo del proceso penal, la mujer extranjera, por sí misma o a través de representante, también podrá solicitar una autorización de residencia por circunstancias excepcionales a favor de sus hijos menores de edad o que

⁴⁶ Espejo Megías, P.: “La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?”, cit., p. 115.

tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, o una autorización de residencia y trabajo en caso de que fueran mayores de dieciséis años y se encuentren en España en el momento de la denuncia” (art. 31.bis.3 LO 4/2000)⁴⁷.

10. REFORMA PENAL CON IMPACTO LABORAL

Por último, esta norma modifica dos preceptos del Código Penal (entre otros muchos), con indudable proyección laboral. De un lado, el art. 184.2 CP (“si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses”) endurece las penas en materia de acoso sexual⁴⁸; de otro, la disposición final 4ª modifica el delito de acoso laboral⁴⁹ del art. 173 CP: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años”.

⁴⁷ “Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad competente para otorgar la autorización por circunstancias excepcionales concederá una autorización provisional de residencia y trabajo a favor de la mujer extranjera y, en su caso, las autorizaciones de residencia provisionales a favor de sus hijos menores de edad o con discapacidad, o de residencia y trabajo si fueran mayores de dieciséis años que se encuentren en España en el momento de la denuncia. Las autorizaciones provisionales eventualmente concedidas concluirán en el momento en que se concedan o denieguen definitivamente las autorizaciones por circunstancias excepcionales” (art. 31.bis.3 LO 4/2000).

⁴⁸ Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

⁴⁹ Sobre las cifras de incidencia del acoso sexual laboral en España, Nieto Rojas, P.: “Medidas laborales en la Ley de Garantía Integral de la Libertad Sexual”, *Foro de Labos*, 15 de septiembre de 2022, <https://www.elforodelabos.es/2022/09/medidas-laborales-en-la-ley-de-garantia-integral-de-la-libertad-sexual/>.