

ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY ORGÁNICA 10/2022, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL: ASPECTOS LABORALES.

Hoy se ha publicado en el BOE la Ley Orgánica 10/2022. Se trata de una Ley que parece que principalmente afecta al orden penal, pero también actúa sobre asuntos administrativos y laborales. En su articulado incorpora asuntos que afectan al ámbito laboral así como modificaciones de todos los Planes de Igualdad. Estas materias a tener en cuenta afectarán tanto a las empresas que estén obligadas a incorporar un Plan de Igualdad en su empresa así como a las que hayan optado por implementar un plan de igualdad de forma voluntaria.

Indudablemente, el primer gran cambio se da en los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo que son obligatorios para todas las empresas. En caso de que la empresa ya disponga de uno, se deberá revisar desde el prisma de esta nueva Ley Orgánica, e incorporar aquellos cambios que resulten necesarios atendiendo a las casuísticas que el documento preexistente necesite. Dado que no se prevé un tamaño mínimo para que la empresa esté obligada a disponer de dicho protocolo, independientemente de la obligación de tener un Plan de Igualdad, las empresas de menos de 50 trabajadores también deberán cumplir con la obligación de disponer del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El artículo 12 de la Ley, recoge asuntos en relación a la prevención y sensibilización en el ámbito laboral resultando destacable que prevé que en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, se analice la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes y obliga a que se forme e informe a las trabajadoras de ello.

Finalmente prevé la posibilidad de recibir un distintivo como «Empresa por una sociedad libre de violencia de género» en caso de cumplir una serie de condiciones que se fijarán en el futuro por Real Decreto.

En cuanto a derechos adquiridos en el ámbito laboral, se prevé la equiparación de derechos de las trabajadoras por cuenta ajena víctimas de violencias sexuales a los derechos en el ámbito laboral de las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo, mediante la modificación de varios artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET). Se les atribuye el derecho a la reducción o reordenación del 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 necesiten por razón de discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (inicialmente por un plazo de 6 meses salvo prórroga por parte de juez que podrá llegar a alcanzar los 18 meses) y a la extinción del contrato de trabajo. Así mismo, se prevén los mismos derechos también en causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1 ET), en casos de extinción del contrato (art. 49.1 ET), en casos de extinción por causas objetivas considerando nulo el despido objetivo dentro de los requisitos previstos (art. 53.4 ET), así como también para el disciplinario (art. 55.5 ET).

Dentro de las acciones beneficiosas para las empresas, detectamos que en caso de que una empresa formalice un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de violencia sexual, dentro de unos requisitos previstos, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas de la TGSS por contingencias comunes dentro de los plazos previstos en la norma.

Por el contrario, es necesario destacar que el apartado 4º del artículo 38 prevé que, siempre que se haya determinado por los Servicios Sociales o servicios de salud, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora, se considerarán justificadas y, por tanto, resultarán remuneradas.

En el caso de trabajadoras autónomas víctimas de violencia sexual que hayan cesado su actividad por dicho hecho, tendrán derecho, dentro de los parámetros previstos, a participar en las ayudas de contenido económico que el artículo 41 prevé así como a participar en los programas de inserción laboral, del mismo modo que se prevé que accedan las trabajadoras por cuenta ajena víctimas de violencia sexual.

Dichas ayudas económicas, a modo ilustrativo, suponen la percepción de una ayuda económica equivalente a 6 meses de subsidio por desempleo, que en determinados casos puede verse prorrogada.

Es importante mencionar el cambio que esta Ley supone en el artículo 40 del ET en relación a la movilidad geográfica ya que nuevamente equipara a víctimas de violencia sexual a víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo pero añadiendo un nuevo derecho para todas ellas en el final del apartado cuarto.

La redacción previa a esta Ley, que afectaba a víctimas de violencia de género y del terrorismo, era el siguiente: *“Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva”*.

La nueva redacción prevé que *“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”*

En cuanto a los cambios específicos que afectan a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modifica el artículo 48 ya que prevé de forma expresa, que se incorporen medidas específicas para prevenir 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.

Así mismo, obliga a los representantes de los trabajadores a 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.

Los cambios previstos en esta Ley entrarán en vigor a los 30 días de haberse publicado en el BOE, por lo que el plazo no es excesivamente extenso y requerirá un nuevo esfuerzo por parte de las empresas para comprobar el correcto cumplimiento así como para adecuar aquellos puntos en los que no se haya adquirido el nivel necesario para dar cumplimiento a la citada norma.

Desde Balañá & Eguía estamos a su disposición para orientarles y asesorarles en aquellos puntos en los que puedan presentar alguna duda sobre el correcto cumplimiento. Así mismo, les podemos aportar la ayuda necesaria para redactar protocolos de actuación internos con el fin de garantizar que los cambios normativos se encuentren incorporados en su documentación corporativa.

Javier Balañá de Eguía
jbalana@balanaegui.com

Olalla Llauradó González
ollaurado@balanaegui.com

Septiembre 2022