

# Derechos y obligaciones derivados de normas recientes en materia de igualdad y libertad sexual



En los últimos meses hemos asistido a la publicación de dos normas de especial importancia, que afectan al reconocimiento de derechos y obligaciones laborales frente a situaciones conflictivas, en algunos casos conducentes a un tipo penal. Ambas tienen en común su carácter igualitario: su lucha contra la discriminación y la garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas.

En primer lugar, la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, contempla un catálogo de deberes que atañe a empresas y personas trabajadoras, entre otras, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.



Por su parte, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, adopta y pone en práctica políticas efectivas, globales y coordinadas, que garantizan la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales; además, incorpora medidas de protección integral especializada frente a todas las formas de

violencia sexual, la atención integral inmediata y la recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, incluido el laboral.

Veamos cómo afectan ambas normas a los agentes implicados.

## LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN (L 15/2022, 12 JUL.)

### PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS...

- Se reconoce su **derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el empleo** (art. 3.1).
- Las prohibiciones se extienden al **trabajo por cuenta propia** y al ámbito de **organizaciones** políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico (art. 3.1).
- La negociación colectiva no puede establecer **limitaciones, segregaciones o exclusiones** para el acceso al empleo, formación profesional, retribución, condiciones de trabajo, suspensión, despido y demás causas de extinción laboral (art. 10.1).



### PARA LAS PERSONAS EMPLEADORAS...

- Se prohíbe a las personas empleadoras todo tipo de **discriminación en el empleo** (art. 9.1).
- Se considera **vulneración** 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, la inacción, dejación de funciones... (art. 4.1).
- Se entienden **discriminatorios** los criterios y sistemas de acceso al empleo, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta (art. 9.2).
  - El empleador no podrá preguntar sobre las **condiciones de salud** del aspirante a un puesto (art. 9.5).
  - La persona física o jurídica que cause discriminación debe **reparar el daño causado** (art. 27).
  - Las empresas pueden asumir la realización de **acciones de responsabilidad social**: medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza para promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social (art. 33.2).



### PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS...

- **OBLIGADOS** (art. 2.4):
  - ✓ Administración General del Estado.
  - ✓ Administraciones de las comunidades autónomas.
  - ✓ Entidades de la Administración local.
  - ✓ Administración de Justicia.
  - ✓ Sector público institucional.
  - ✓ Asociaciones y fundaciones del sector público.
- Mismas **prohibiciones y limitaciones** en el empleo público que las fijadas para el privado, añadiendo los principios a todo proceso selectivo y de formación de personal (art. 9.1).
- Crearán **servicios de información y campañas de sensibilización y divulgación** (Título V).
- Las **políticas contra la discriminación** tendrán en cuenta la perspectiva de género (art. 4.4).
- **Refuerzo** de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los establecimientos militares, la Inspección general de servicios y órganos equivalentes autonómicos, además de la tutela judicial y los planes estratégicos públicos de subvenciones (art. 4.4).
- Podrán exigir a las empresas con más de 250 trabajadores que publiquen **información salarial** para analizar diferencias (art. 9.6).
- Fomentarán el **diálogo con los interlocutores sociales** (art. 10.1).
- Se crea la **Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación** (Título III).



## INFRACCIONES Y SANCIONES

Las **infracciones** en materia de igualdad de trato y no discriminación se calificarán como (art. 47):

- **Leves**: conductas que incurran en irregularidades formales por la inobservancia de estos preceptos (o en normativa de desarrollo), siempre que no generen o contengan un efecto discriminatorio.
- **Graves**: actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, por asociación, por error, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona, en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.
- **Muy graves**: actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple; las conductas de acoso discriminatorio; la presión grave ejercida sobre la autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público; y la comisión de una tercera o más infracción grave, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme.



### MULTAS

Las infracciones serán castigadas **entre 300 y 500.000 euros**, en función de su gravedad, y se detallan algunos criterios de graduación de las sanciones (arts. 48 y 49).



### PRESCRIPCIÓN

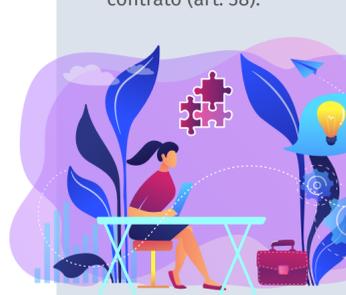
Las **infracciones** leves prescribirán al año, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años; las **sanciones** impuestas por infracciones leves prescribirán al año, las impuestas por infracciones graves a los cuatro años y las correspondientes a infracciones muy graves a los cinco años (art. 51).



## LEY ORGÁNICA DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (LO 10/2022, 6 SEP.)

### PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS

- Derecho a la **libertad sexual** y a la erradicación de todo tipo de **violencia sexual** (art. 1.1).
- Afecta a la **plantilla total** de la empresa. Se incluyen todas las modalidades contractuales, personas becarias y voluntariado, y personas con contrato de puesta a disposición (art. 12.2).
- **Derechos laborales**: reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro, adaptación del puesto y apoyos por razón de discapacidad para la reincorporación, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto y extinción del contrato (art. 38).
  - Las **ausencias o faltas de puntualidad** motivadas por la situación sexual o psicológica derivada de la violencia sexual se considera justificada (art. 38.4).
  - Reconocimiento de situación de **cese temporal** de la actividad (con cotización efectiva), en su caso (art. 38.5).
  - Acceso a **ayudas, parque público de vivienda, establecimientos residenciales, centros de atención a personas en situación de dependencia** y participación en **programas específicos de inserción laboral** (arts. 39 a 42).
  - Se extiende a **personas trabajadoras autónomas** y a la protección por cese de actividad (art. 38.5).
- Derechos de **funcionarias públicas** (art. 40).
- No se incoará expediente administrativo sancionador en caso de **mujeres extranjeras víctimas; derecho a autorización provincial de residencia y trabajo, etc.** (art. 36).
- Efectos en materia de **Seguridad Social** (acceso a jubilación, orfandad, desempleo...) (disp. adic. 16ª).
- Derecho a la **reparación**. Inclusión de la pérdida de oportunidades de empleo y prestaciones sociales entre los conceptos indemnizables (arts. 52 y 53).



### PARA LAS PERSONAS EMPLEADORAS...

- Obligadas a promover **condiciones de trabajo** que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad y la integridad moral, especialmente el acoso sexual y por razón de sexo (art. 12.1).
- Deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención y dar cauce a **denuncias y reclamaciones** (art. 12.1).
- Podrán establecer **medidas** (códigos de buenas prácticas, campañas informativas, protocolos...), que se negociarán con los representantes de las personas trabajadoras (art. 12.2).
- Promoverán la **sensibilización** y ofrecerán **formación** para la protección de las víctimas (art. 12.2).
- Incluirán la violencia sexual entre los riesgos laborales dentro de la **valoración de riesgos** de los puestos de trabajo (art. 12.2).
- Podrán acceder al **distintivo "Empresas por una sociedad libre de violencia de género"** (art. 12.3).
- Derecho a **bonificación** del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, en caso de suspensión de contrato y formalización de contrato de sustitución (art. 38.3).
- Deberán respetar los **derechos** conferidos a las personas trabajadoras por la Ley Orgánica, situaciones en materia de **Seguridad Social** y reserva de los puestos de trabajo (arts. 1, 12 y 38).
- Una **persona jurídica** puede ser responsable del delito de acoso sexual (disp. fin. 4ª).



### PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS...

- **Programa de acción específico** para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo, en el marco de los planes anuales de empleo (art. 39).
- **Ayudas económicas** (art. 41).
- Financiación de los **costes de Seguridad Social** mediante transferencia de Presupuestos Generales del Estado (disp. adic. 2ª).
- Reconocimientos de **derechos laborales**, de **Seguridad Social** y de periodos de cotización efectiva de las víctimas, en su caso (arts. 1, 12, 38 y disp. fin. 16ª).
- Cauces penales para el tipo penal de **acoso sexual** (disp. fin. 4ª).
  - **Atención multidisciplinar** a las víctimas de violencia de género, incluyendo el apoyo a la formación e inserción laboral (disp. fin. 9ª).
  - **Acciones de prevención y sensibilización** en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales, ámbito castrense, institucionales residenciales, centros penitenciarios, de detención o internamiento involuntario, espacios públicos, etc. (arts. 13 a 16).
  - **Distintivo "Empresas por una sociedad libre de violencia de género"**: se determinará reglamentariamente el procedimiento y condiciones para su concesión (art. 12.3 y 4).

