

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 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 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 períodos de cotización efectiva de las víctimas, en su caso (arts. 1, 12, 38 y disp. fin. 16ª).
- Causas 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, 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).