

# Nota informativa: Impacto de la Ley de garantía de la libertad sexual en el ámbito laboral y de compliance

29 de septiembre de 2022

## (I) Introducción

El pasado 7 de septiembre se publicó la nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que, entre otros aspectos, regula medidas relacionadas estrechamente con **Compliance**, con la intención de que las organizaciones adopten políticas que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, y se doten de medidas de protección integral.

En el mismo sentido, tiene impacto directo en las **relaciones laborales** de las víctimas, así como en las obligaciones de las empresas en cuanto a prevención, sensibilización y elaboración de políticas, planes o protocolos en este sentido.

## (II) Medidas de prevención y sensibilización sobre libertad sexual

En primer lugar, la Ley 10/2022 establece una obligación positiva para las empresas de **promover condiciones de trabajo que eviten 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.

Para cumplir con tal obligación, **las empresas deberán dotarse de procedimientos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones** que se puedan formular al respecto, además de adoptar otras medidas destinadas a tal fin, tales como códigos de buenas prácticas, campañas informativas, protocolos de actuación o acciones formativas. Asimismo, las empresas deberán incluir en su valoración de riesgos de los puestos de trabajo la violencia sexual entre los riesgos laborables concurrentes.

De esta forma, las empresas que adecúen su estructura y normas a las exigencias de la propia Ley podrán ser reconocidas con un **distintivo** de "**Empresas por una sociedad libre de violencia de género**", cuyos requisitos se determinarán reglamentariamente.

## (III) Principales novedades sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas

Por otra parte, la nueva Ley motiva la reforma de determinados preceptos del Código Penal español, que tienen una implicación relevante en materia de Compliance. Entre las principales novedades, se observa la **extensión del catálogo de delitos** por el que puede responder la persona jurídica en España a dos nuevos ilícitos penales.



En primer lugar, la nueva redacción del Código Penal contempla expresamente la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los **delitos de trato degradante, acoso laboral o acoso inmobiliario** (artículo 173.1 CP). Estos delitos protegen la integridad moral de la víctima y castigan conductas dirigidas a infligir un trato degradante o que, sin llegar a constituirlo, supongan actos hostiles o humillantes, prevaliéndose de su relación de superioridad en el ámbito laboral y suponiendo un grave acoso contra la víctima.

Por otro lado, la reforma extiende esta responsabilidad a la comisión de **delitos de acoso sexual** (artículo 184 CP), que castigan, entre otras conductas, la solicitud de favores de naturaleza sexual en el ámbito de las relaciones laborales, provocando a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Además de introducir un nuevo elenco de delitos aplicables a las organizaciones, la reforma prevé otras modificaciones con impacto directo en las personas jurídicas.

Así, la citada reforma amplía el artículo 189 ter CP, en relación con los **delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores**, introduciendo la pena de disolución de la persona jurídica, anteriormente no prevista.

En este mismo contexto, en relación con los **delitos de descubrimiento y revelación de secretos**, se modifica el apartado 7 del artículo 197 CP, imponiendo la pena de multa de uno a tres meses a quien habiendo recibido las imágenes o grabaciones audiovisuales las difunda, revele o ceda a terceros sin el consentimiento de la persona afectada.

#### **(IV) Consecuencias para los modelos de Compliance de las organizaciones**

En consecuencia, las organizaciones tendrán la obligación de establecer medidas en materia de Compliance para la prevención de la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Además, como resultado de las modificaciones que formarán parte de la reforma sobre el Código Penal, el catálogo cerrado de delitos por los que pueden responder las personas jurídicas en España se verá incrementado.

Esta reforma, junto con la última que tuvo lugar en 2019, denotan una tendencia del Poder Legislativo, motivada en parte por las nuevas exigencias de la sociedad, a ampliar el régimen de responsabilidad penal para las personas jurídicas, así como a imponer multas más severas.

Como conclusión, se observa la necesidad de las organizaciones de **actualizar sus mapas de riesgos**, a los efectos de **evaluar los nuevos delitos por los que eventualmente podrían responder** e implementar las **medidas de prevención oportunas**.

Del mismo modo, resultará recomendable reforzar los **protocolos de acoso laboral** de las organizaciones para adaptarlos y alinearlos con las previsiones de la nueva Ley.



**(V) Necesidad de protocolos o códigos de buenas prácticas en el ámbito de las relaciones laborales en la empresa (Compliance Laboral).**

Se impone por la nueva norma, la obligación de la empresa de promover condiciones en el trabajo que eviten cualquier delito o conductas que vayan contra la libertad sexual y la integridad moral, haciendo especial hincapié, en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Para ello, se deberán elaborar protocolos en los que se incorporen procedimientos específicos tanto para su prevención, como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudiese haber, de los que se beneficiará toda la plantilla.

Estos protocolos deberán ser negociados previamente con la representación legal de los trabajadores en la empresa, además de cualquier otra medida relacionada con dicha prevención, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

Una vez adecúen las empresas su estructura a esta normativa, recibirán el distintivo de Empresas por una sociedad libre de violencia de género.

**(VI) Reconocimiento de derechos en el ámbito laboral y de seguridad social.**

- Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción, reordenación o suspensión de su tiempo de trabajo, así como a la movilidad geográfica o a la adaptación de su puesto.

Concretamente la suspensión podrá tener una duración no superior a seis meses, ampliable por el juez por periodos trimestrales hasta los dieciocho meses.

Además, estas víctimas de violencias sexuales tendrán a derecho a percibir protección por desempleo.

- Los contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual, siempre que se realicen con personas desempleadas, tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante un máximo de seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.
- No serán sancionables las ausencias o faltas de puntualidad derivadas de situaciones de violencia sexual, y se considerarán justificadas y remuneradas cuando así lo determine servicios sociales.
- Se considerará situación de cese temporal de la actividad a las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales, que deban cesar en su actividad por ese motivo, suspendiendo su obligación de cotizar durante un máximo de seis meses, que sí serán considerados de cotización efectiva.



## **(VII) Programas, ayudas y modificaciones en el ámbito del SEPE.**

- Se incluirá un programa específico para las demandantes de empleo que sean víctimas de violencias sexuales.

Tanto trabajadoras desempleadas como autónomas en situación de cese de actividad víctimas de violencias sexuales, tendrán derecho a participar en ayudas de contenido económico recogidas en la presente norma y a programas específicos de inserción laboral.

- Se encontrarán en situación legal de desempleo, las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, que suspendan el contrato por su decisión. Esta situación se acreditará 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 artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.
- Para la aplicación de las normas sobre el compromiso de actividad del beneficiario de las prestaciones, el SEPE tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género o de violencia sexual, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.

## **(VIII) Modificaciones en el Estatuto del trabajo autónomo, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de Seguridad Social**

- En lo que se refiere al Estatuto del trabajo autónomo, la trabajadora autónoma económicamente dependiente, víctima de violencia de género o violencias sexuales, podrá adaptar su horario de actividad para hacer efectiva su protección. Se incorpora en la extinción de la relación laboral, la causa de decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que necesite extinguir su relación contractual por este motivo.
- En cuanto al Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán 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 o 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona (art. 37.8 ET). También se adaptan los artículos relativos al abandono del puesto de trabajo por estos motivos y el régimen de permisos y excedencias, incorporando a las víctimas de violencia sexual junto a las de género.
- En el ámbito de la normativa de seguridad social, El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del ET para supuestos de violencia



de género o violencia sexual, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de 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. Igualmente, entre los requisitos para el acceso a este tipo de jubilación, se incorpora la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores.

#### **(IX) Modificaciones que afectan a la normativa de extranjería.**

Se garantizan los derechos reconocidos en esta normativa a las mujeres extranjeras, víctimas de violencias sexuales, independientemente de su situación administrativa en España.

Cualquier denuncia de situación de violencia de género o de violencia sexual que pusiese de manifiesto la situación irregular de la mujer víctima, no podrá derivar en la incoación de un expediente sancionador por estancia irregular, o suspenderá el expediente iniciado de manera previa.

Además, una mujer extranjera, víctima de violencia de género o violencia sexual, podrá regularizar su situación a través de la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales desde el momento en el que se dicte una orden de protección a su favor o un informe del Ministerio Fiscal en el que se aprecien indicios de violencia de género o sexual.

También se podrán beneficiar sus hijos menores de edad que se encuentren en España.

#### **(X) Conclusiones**

Estamos ante una norma cuyo objeto es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

Persigue la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes (incluidas las laborales), a nivel estatal y 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.

**Área de Compliance & Laboral de ECIIA**

[info@ecija.com](mailto:info@ecija.com)

Telf: + 34 91.781.61.60