

Alerta Laboral | Novedades Laborales

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Ayer, 7 de septiembre de 2022, se publicó en el BOE núm. 215, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, previéndose en la misma distintas cuestiones en materia laboral que, dado su interés, se detallan a continuación.

| Principales cuestiones de interés | |
|---|--|
| <p>Prevención y sensibilización</p> <p>-Artículo 12-</p> | <p>Las empresas, entre otras obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo en los términos previstos en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, incluidos los cometidos en el ámbito digital; deberán arbitrar procedimientos específicos para prevenir la comisión de los referidos delitos y conductas, así como dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de tales conductas, incluyendo específicamente las cometidas en el ámbito digital; deberán 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. <p>Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en la Ley Orgánica, serán reconocidas con el distintivo de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género.</p> |
| <p>Derechos laborales y de Seguridad Social</p> <p>-Artículo 38-</p> | <p>Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos que se prevén en el Estatuto de los Trabajadores, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo; la movilidad geográfica; el cambio de centro de trabajo; la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación; la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, cuya duración inicial no podrá exceder de seis meses; la extinción del contrato de trabajo. <p>Los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el periodo que dure la suspensión de la trabajadora sustituida, o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.</p> <p>Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p> |
| <p>Modificación de los artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 49.1.m), 53.4.b) y 55.5.b)</p> <p>-Disposición final decimocuarta. Uno, Dos, Tres, Cuatro, Cinco y Seis-</p> | <p>La modificación se concreta en añadir a las víctimas de violencias sexuales como sujetos protegidos por los derechos que se regulan en los referidos artículos.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Entrada en vigor</p> <p>-Disposición final vigésimoquinta</p> | <p>Treinta días desde su publicación en el BOE, si bien la aplicación de determinadas normas (ninguna de las citadas en la presente Alerta) contenidas en la propia Ley Orgánica, se producirá en un periodo de tiempo más amplio.</p> |
|---|--|

Puede verse la norma completa en [este enlace](#).

Esperamos que los anteriores comentarios resulten de utilidad, quedando a su entera disposición para ampliar, comentar o aclarar cualquier cuestión que pudiera precisarse.

Si está interesado en obtener información adicional, puede ponerse en contacto con:

Alfredo Aspra | Socio
alfredo.aspra@labormatters.com

Pedro Alonso | Socio
pedro.alonso@labormatters.com

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores.