

Quintanilla Navarro, R. Y.
Sempere Navarro, A.V.
Directores

LOS CONTENIDOS LABORALES EN LAS NUEVAS LEYES SOCIALES

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero,
para la igualdad real y efectiva de las personas trans
y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero,
para la igualdad real y efectiva de las personas trans
y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970 / 932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos.

© Los autores

Editorial DYKINSON, S.L.
Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykison.es> / <http://www.dykinson.com>

ISBN: 979-13-7006-098-5
Depósito Legal: M-5673-2025
DOI: <https://doi.org/10.14679/3733>

ISBN electrónico: 979-13-7006-465-5

Maquetación:
Besing Servicios Gráficos S.L.
besingsg@gmail.com

Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero,
para la igualdad real y efectiva de las personas trans
y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Quintanilla Navarro, R. Y.
Sempere Navarro, A.V.

Directores

Autores

Alarcón Castellanos, M^a. M.

Boró Herrera, F.

Charro Baena, P.

Duro Carrión, S.

García Gil, M.B.

González García, S.

Lasaosa Irigoyen, E.

Mateos y de Cabo, O. I.

Merino San Román, J. C.

Morales Vállez, C.

Ortiz de Solórzano Aurusa, C.

Pérez Campos, A.I.

Quintanilla Navarro, R. Y.

Ramo Herrando, M. J.

Romeral Hernández, J.

Sempere Navarro, A. V.

Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciencias de la Salud

Ciencias Experimentales y Tecnología

Ingeniería y Arquitectura

Arte y Humanidades

Índice

Prólogo	13
Carmen Sánchez Trigueros	
Capítulo I. Las nuevas leyes sociales desde la perspectiva de sus contenidos laborales	19
Quintanilla Navarro, R. Y. - Sempere Navarro, A. V.	
I. INTRODUCCIÓN	20
II. LEY ORGÁNICA 8/2021, DE 4 DE JUNIO, DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA (LOPIVI).....	23
1. Principios internacionales inspiradores	23
2. Una tendencia normativa persistente.....	25
3. Alcance de la LOPIVI	25
III. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN (LITND)	27
1. Antecedentes y objetivos.....	27
2. Caracteres generales.....	28
3. Motivos de discriminación proscritos.....	29
4. Dinámica de la tutela	42
5. Tipos de discriminación.....	43
6. La acción positiva	46
7. La indemnidad	47
8. Contenidos laborales adicionales.....	50
IV. LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (LOGILS)	52
1. Alcance general y contexto	52
2. Principales aspectos laborales.....	54
V. LEY ORGÁNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO (LOSSR)	57
1. Caracterización general y contexto.....	57
2. Principales aspectos sociolaborales	58
VI. LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI (LEY LGTBI)	59

1.	<i>Caracterización general y contexto</i>	59
2.	<i>Principales aspectos sociolaborales</i>	60
VII.	APUNTE FINAL	61
Capítulo II.	Supervisión de la contratación de los centros educativos	65
	Duro Carrión, S.	
I.	INTRODUCCIÓN	65
II.	ANTECEDENTES Y CONTEXTO NORMATIVO	67
III.	PRINCIPIOS Y DERECHOS EN LIZA	71
IV.	DE LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA, LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN Y EL COORDINADOR/A DE BIENESTAR Y PROTECCIÓN	75
V.	DE LA SUPERVISIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS	78
VI.	DE LA FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y RESPONSABILIDAD DIGITAL	81
VII.	CONCLUSIONES	83
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	85
Capítulo III.	Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia	87
	Morales Váñez, C.	
I.	EL ARTÍCULO 57.3 DE LA LOPIVI	87
II.	EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR	91
III.	INCIDENCIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS	92
IV.	LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL	97
V.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INEPTITUD DEL TRABAJADOR	98
VI.	INCIDENCIA EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO	98
VII.	LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EMPLEADORA	99
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	100
Capítulo IV.	Ampliación del ámbito subjetivo de aplicación frente a la igualdad y a la no discriminación y medidas de protección y de garantía en la LITND	101
	Mateos y de Cabo, O. I.	
I.	EL PRINCIPIO BÁSICO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978, EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA	101

II.	EL PROBLEMA JURÍDICO DEL RANGO NORMATIVO DE LA LITND: ¿ES VERDADERAMENTE INTEGRAL COMO DESARROLLO NORMATIVO DEL ART. 14 CE?	109
III.	LA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN FRENTE A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA LITND	116
IV.	LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE GARANTÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN	125
Capítulo V. Conceptos y categorías jurídicas sobre discriminación y su interpretación		135
Charro Baena, P.		
I.	LAS CATEGORÍAS DE DISCRIMINACIÓN Y SUS CONCEPTOS	135
1.	<i>Discriminación directa y discriminación indirecta</i>	137
2.	<i>Discriminación por asociación y discriminación por error</i>	138
3.	<i>Discriminación múltiple e intersectorial</i>	143
4.	<i>Actuaciones discriminatorias</i>	145
II.	LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	149
III.	INTERPRETACIÓN DE LA NORMA Y PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA	151
IV.	BIBLIOGRAFÍA	152
Capítulo VI. El acceso al empleo en la LITND		155
Alarcón Castellanos, M ^a . M.		
I.	INTRODUCCIÓN	155
II.	ALCANCE DEL DEBER DE TRATO IGUAL Y LA PROHIBICION DE DISCRIMINAR EN EL ACCESO AL EMPLEO CONTENIDA EN LA LITND	156
1.	<i>Aproximación al deber de igualdad de trato y no discriminación</i>	156
2.	<i>El deber de trato igual y las medidas de discriminación positiva</i>	159
3.	<i>Aproximación a los factores discriminatorios de la LITND</i>	163
4.	<i>Aproximación a los tipos de discriminación a la luz de la LITND</i>	164
III.	ÁMBITOS A LOS QUE ALCANCE LA PROHIBICIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO	167
1.	<i>La dimensión privada en el acceso al empleo</i>	168
2.	<i>La dimensión pública en el acceso al empleo</i>	173
3.	<i>El acceso al empleo autónomo</i>	175
IV.	CONTROL DEL RESPETO DEL DEBER DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR LA LITND Y CONSECUENCIAS DE SU INCUMPLIMIENTO	175
V.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL ACCESO AL EMPLEO	180
1.	<i>La inteligencia artificial y el acceso al empleo</i>	180
VI.	BIBLIOGRAFÍA	184

Capítulo VII. Nuevas obligaciones para las empresas	187
Merino San Román, J. C.	
I. INTRODUCCIÓN	187
II. OBJETIVOS DE LA LITND	189
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO DE LA NORMA DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL	190
IV. ACCESO AL EMPLEO POR CUENTA AJENA, PÚBLICO O PRIVADO	193
V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN.....	195
VI. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	197
VII. INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	198
VIII. OBLIGACIONES PARTICULARES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	201
IX. AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	202
X. APUNTE FINAL	204
XI. BIBLIOGRAFÍA	205
Capítulo VIII. Nuevo papel de la representación legal de la plantilla en materia de responsabilidad social corporativa	207
Ramo Herrando, M. J.	
I. INTRODUCCIÓN	207
II. ASPECTOS LABORALES DE LA LITND	208
III. COMPETENCIAS DE LA RLPT EN MATERIA RETRIBUTIVA	210
IV. NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND	212
1. <i>Igualdad de trato y no discriminación en la negociación colectiva</i>	212
2. <i>Las acciones de responsabilidad social en la empresa</i>	213
3. <i>Las medidas de acción positiva</i>	216
4. <i>Los códigos de conducta y buenas prácticas</i>	218
5. <i>Especial referencia al colectivo LGTBI</i>	219
V. LAS NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND SIN REFLEJO EN EL ARTÍCULO 64 ET	221
VI. A MODO DE CONCLUSIÓN.....	222
Capítulo IX. Plan anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social	225
Boró Herrera, F.	
I. INTRODUCCIÓN	225
II. PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2021-2023	226

I.	<i>Eje 1.2 La igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo.</i>	228
III.	PLAN INTEGRADO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA 2023.....	229
IV.	SANCIONES PROPUESTAS POR EL OEITSS EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y DE HOMBRES Y DE OTRO TIPO DE DISCRIMINACIONES (2016-5/2023).....	233
V.	ACTUACIONES EN OTROS COLECTIVOS AFECTADOS POR LA DISCRIMINACIÓN.....	237
VI.	CONCLUSIONES.....	238
VII.	BIBLIOGRAFÍA.....	239
VIII.	ANEXO.....	241
 Capítulo X. Obligaciones empresariales de prevención y sensibilización en el ámbito laboral		243
Romeral Hernández, J.		
I.	CUESTIONES PREVIAS.....	243
II.	OBLIGACIÓN DEL EMPRESARIO DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	245
I.	<i>Ámbito objetivo de la obligación</i>	247
2.	<i>Ámbito subjetivo de la obligación</i>	249
3.	<i>Ámbito espacial</i>	249
III.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	250
I.	<i>Plan de prevención</i>	251
2.	<i>Evaluación de riesgos</i>	252
3.	<i>Información</i>	255
IV.	MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN.....	256
I.	<i>Formación</i>	256
2.	<i>Código de buenas prácticas</i>	258
V.	GESTIÓN DEL RIESGO.....	260
I.	<i>Protocolos de actuación</i>	260
2.	<i>Resolución de conflictos</i>	261
3.	<i>Sistema de seguimiento y control</i>	264
VI.	COLABORACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	265
VII.	DISTINTIVO EMPRESARIAL.....	267
VIII.	BIBLIOGRAFÍA.....	268

Capítulo XI. Bonificación del 100% de la cuota empresarial si contrata a sustituto/a de víctima de violencia sexual	271
García Gil, M. B.	
I. INTRODUCCIÓN.....	271
II. CONCEPTO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL.....	273
III. BONIFICACIÓN DE LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL CONTRATO DE SUSTITUTO/A DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL.....	277
IV. OTRAS MEDIDAS LABORALES CONTENIDAS EN LA LEY 10/2022.....	281
Capítulo XII. Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia sexual	285
González García, S.	
I. La garantía integral de la libertad sexual.....	285
1. Ámbito de aplicación.....	286
2. El carácter integral y transversal de la norma.....	287
II. Derechos laborales.....	288
1. Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta ajena.....	289
2. Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta propia.....	295
3. Derechos reconocidos a las funcionarias.....	296
III. Derechos en materia de Seguridad Social.....	297
IV. Conclusiones.....	303
V. BIBLIOGRAFÍA.....	303
Capítulo XIII. Las nuevas situaciones especiales de Incapacidad Temporal traídas por la Ley Orgánica de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo	305
Lasaoa Irigoyen, E.	
I. INTRODUCCIÓN.....	305
II. MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA.....	306
1. Definición.....	306
2. Régimen jurídico: particularidades.....	309
III. INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.....	312
1. Definición.....	312
2. Régimen jurídico: particularidades.....	314
IV. GESTACIÓN DESDE LA SEMANA TRIGÉSIMO NOVENA.....	315
1. Definición.....	315
2. Régimen jurídico: particularidades.....	317
V. REFLEXIONES FINALES.....	318

Capítulo XIV. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.	
Análisis del art. 14 de la ley LGTBI	321
Pérez Campos, A. I.	
I. INTRODUCCIÓN	321
II. LA PROTECCIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI	323
1. <i>Delimitación conceptual</i>	324
2. <i>Antecedentes</i>	326
III. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI.....	332
1. <i>Obligaciones de las Administraciones Públicas</i>	333
2. <i>Medidas de Apoyo y Promoción</i>	338
IV. EL IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI.....	343
V. REFLEXIÓN FINAL.....	345
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	346
Capítulo XV. Integración sociolaboral de las personas trans	349
Ortiz De Solórzano Aurusa, C.	
I. INTRODUCCIÓN	349
II. ENTORNO NORMATIVO	351
III. PRECISIONES TERMINOLÓGICAS	354
IV. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS EN LA LEY LGTBI	357
1. <i>Medidas en el ámbito laboral para la integración sociolaboral de las personas trans</i>	357
2. <i>La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans</i>	362
V. CONCLUSIÓN	363
VI. BIBLIOGRAFÍA	365
VII. DOCUMENTACIÓN	366

Capítulo XI. Bonificación del 100% de la cuota empresarial si contrata a sustituto/a de víctima de violencia sexual

García Gil, M.B.

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos*

DOI: <https://doi.org/10.14679/3728>

Sumario: I. Introducción. II. Concepto de víctima de violencia sexual. III. Bonificación de la cuota empresarial a la seguridad social del contrato de sustituto/a de víctima de violencia sexual. IV. Medidas laborales contenidas en la LOGILS.

I. INTRODUCCIÓN

El modelo de relaciones laborales español se ha visto modificado por la reforma laboral y la regulación de las nuevas bonificaciones en materia de contrataciones.

Siguiendo la estela de las medidas de política de empleo desarrolladas en la historia de nuestro país las nuevas modificaciones pretender proteger aquellos colectivos especialmente vulnerables con el fin de procurar que su contratación no se vea afectada por su condición de vulnerabilidad.

Bajo el paraguas de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual se pretende la protección expresa de las víctimas de violencia sexual en todos los ámbitos, entre ellos, como es lógico el del trabajo. Por extensión las víctimas quedan protegidas tanto si son trabajadoras laborales, como funcionarias y trabajadoras autónomas.

En este sentido, las empresas que formalicen contratos de sustitución, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o

ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la SS por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Téngase en cuenta que la reincorporación se debe llevar a cabo en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo a lo que posteriormente haremos referencia.

Sobre esta base el Real Decreto- Ley 1/2023 establece el nuevo sistema de incentivos a la contratación, las personas destinatarias de la contratación laboral son las consideradas más vulnerables. Se han definido en el mismo como colectivos vulnerables los siguientes:

- Personas de atención prioritaria.
- Personas con discapacidad.
- Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.
- Personas en riesgo o situación de exclusión social.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución.
- Mujeres víctimas de **violencias sexuales**.
- Víctimas del terrorismo.

De forma correspondiente los beneficios e incentivos a la contratación se establecen en bonificaciones que se aplicarán respecto del importe de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y por contingencias profesionales, así como a la cotización por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, teniendo como límite, en cualquier caso, el 100 por cien del importe de dichas aportaciones.

A continuación, detallamos las bonificaciones a la contratación indefinida diferenciando la tipología de contrato y especialidad.

- Personas con capacidad intelectual límite: 128 € al mes durante 4 años.
- Personas trabajadoras readmitidos tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta: 138 € al mes durante 2 años.
- Personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría: 138 € al mes durante 2 años.

- Personas mayores de 55 años que recuperen su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa: 138 € al mes durante 2 años.
- Mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual: 128 al mes durante 4 años.

II. CONCEPTO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL

España ha ratificado los principales tratados y convenios internacionales de derechos humanos que establecen la obligación de actuar con la debida diligencia frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas las violencias sexuales. Cabe destacar como instrumentos básicos y pilares en la materia la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (Convenio de Estambul) y el Convenio sobre la trata de seres humanos del Consejo de Europa (Convenio de Varsovia).

El Convenio de Estambul establece la obligación de las administraciones públicas de actuar desde el enfoque de género frente a la violencia contra las mujeres, que define de manera amplia como «todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada».

Este marco internacional de promoción y protección de los derechos humanos, incluida la lucha contra toda clase de discriminación y violencia que sufren las mujeres y las niñas, encontró un nuevo impulso con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, que, en su objetivo 5, establece entre sus metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

El Convenio 190 OIT incluye, de manera novedosa, una definición de violencia y acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, y la violencia y el acoso por razón de género” regulado en el artículo 1.a). La misma fórmula la emplea el Convenio para definir la violencia y el acoso por razón de género, indi-

cando que son manifestaciones de violencia y acoso “que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” en el apartado b)¹.

Mecanismos de Naciones Unidas, como el Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) o el Grupo de trabajo sobre discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, han recomendado a España la ampliación del marco normativo para incluir un abordaje integral frente a esta violencia, el impulso de acciones para eliminar los estereotipos de género que sustentan la violencia sexual, la puesta en marcha de recursos asistenciales adecuados para las víctimas y la recopilación de datos estadísticos sobre estas violencias para el desarrollo de políticas públicas eficaces.

En el marco de nuestro ordenamiento se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el título VIII del libro II del Código Penal (al que da nueva redacción la disp. final 4ª LO 10/2022) orientados específicamente a proteger a personas menores de edad. También quedan comprendidos en este ámbito las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital² (difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, pornografía no consentida y extorsión sexual). Asimismo, abarca la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, se incluye el feminicidio sexual, como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales. Algunos autores³ han defendido la extensión de estos límites a: “otras conductas” no constitutivas de delito, pero sí vulneradoras de la libertad sexual y/o la integridad moral protegido en el artículo 15 del texto constitucional.

En esta materia confluyen varios derechos constitucionales que garantizan a las víctimas una protección integral, en este sentido el artículo 1.1 declara que son va-

1 PONS CARMENA, M. «Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio 190», Labos, núm. 2 (2020), págs. 30-60.

2 Sobre esta cuestión véase: RAMOS QUINTANA, M. I. « El trabajo de las mujeres en la economía digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva Estrategia europea para la igualdad”. En RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.) La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar. Albacete: Bomarzo, 2020, dos estudios especializados en la materia. p. 17. Respecto a la violencia de género en los entornos digitales, véase también RAMOS QUINTANA, M. I. «Violencia de género y relaciones de trabajo ...», cit., págs. 150 y 151.

3 MOLINA NAVARRETE, C. «la violencia sexual en el trabajo: nuevo riesgo laboral en virtud de la lo 10/2022, de 6 de septiembre». boletín larpsico: nuevas claves para la salud psico- social en las organizaciones. núm. 2 (2022), pág. 5.

lores superiores de nuestro ordenamiento la libertad y la igualdad. En consecuencia, los poderes públicos conforme al artículo 9.2 deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, reconoce en su artículo 10 la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el derecho al libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social. De forma seguida el artículo 14 expresamente consagra el principio de igualdad, y a continuación garantiza, en los artículos 15 y 17, los derechos a la vida y la integridad física y a la libertad y seguridad. Siendo la base fundamental el artículo 15 del texto constitucional que consagra el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que la persona pueda estar sometida a tratos degradantes.

Así el legislador español para promover la igualdad por razón de género y combatir la violencia contra las mujeres ha adoptado un conjunto de normas sobre las que se conceptualizan los conceptos de la violencia y el acoso sexual como categorías distintas dentro del fenómeno de la violencia laboral, entre las que destacan la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género⁸; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)⁹; y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (LIITND).

En relación con la materia ya la Recomendación General 35 2017 del CEDAW sobre la violencia por razón de género contra la mujer desarrolla el alcance de las obligaciones de los Estados frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas causadas por agentes estatales o particulares, entre ellas las violencias sexuales, y afirma que deben abarcar la obligación de prevenir, investigar, enjuiciar y sancionar a los responsables y garantizar la reparación a las víctimas. Así como el Pacto de Estado contra la Violencia de Género adoptado en el Congreso de los Diputados y en el Senado, cuya aprobación culminó en diciembre de 2017 con los acuerdos alcanzados entre el Gobierno y el resto de las administraciones, autonómicas y locales, también reconoció la magnitud de los desafíos para la prevención y la adecuada respuesta frente a las violencias sexuales y estableció medidas transversales importantes para la protección de las víctimas.

Por último, ha de señalarse que el primer informe de evaluación de la aplicación por parte de España del Convenio de Estambul, realizado por el Grupo de Expertos en Acción contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (GREVIO) del Consejo de Europa, expresa su preocupación por la concentración de esfuerzos en la violencia en el seno de la pareja en detrimento de otras formas de violencia, en particular la violencia sexual, el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina, cuestiones a las que esta ley hace frente. En la misma línea el GREVIO identifica una serie de cuestiones que requieren acción urgente, tales

como fortalecer las medidas para prevenir y combatir la violencia que afecta a mujeres expuestas a discriminación interseccional; reforzar la formación de profesionales como agentes policiales, trabajadores de la salud y docentes, y evaluar las diferentes capacitaciones disponibles para el poder judicial; mejorar la prestación de servicios de apoyo, en particular mediante la adopción de medidas efectivas para garantizar una provisión de alojamiento suficiente; o reforzar el marco legal sobre violencia psicológica, acoso, violencia sexual, acoso sexual y mutilación genital femenina. Todo ello son cuestiones a las que la ley da respuesta.

Sobre el citado marco en el ordenamiento laboral español se da un paso más con la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS) nace con el objetivo de garantizar y proteger de forma integral el derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. Con el objeto de establecer la garantía de prevención, detección, sensibilización y sanción de las violencias sexuales, la LOGILS prevé la adopción y puesta en práctica de políticas interdisciplinarias efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a todos los niveles en nuestro estado. Siguiendo lo especificado en el art. 4.2 del Convenio 190 OIT. Uno de los nuevos aspectos abordados por la LOGILS⁴ es el relativo a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual. Asimismo, entre las conductas con impacto en la vida sexual, se consideran violencias sexuales la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, en coherencia con las recomendaciones de la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre violencia contra las mujeres, sus causas y sus consecuencias, se incluye el homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual, o feminicidio sexual, como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales, que debe ser visibilizada y a la que se ha de dar una respuesta específica.

La violencia sexual se define en el art. 3 de la LOGILS como “cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital”. De ahí que se haya afirmado que “la norma enumera un listado *numerus apertus* de manifestaciones de violencia sexual”⁵.

4 FRANCESC DE P. JUFRESA PATAU, F DE P., GARCÍA ACEITUNO, A. Y SANTAMANS HURTADO, J.: Comentarios de urgencia a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Disponible en: Revista Aranzadi de Derecho y Proceso Penal núm. 69/2023. BIB 2316.

5 ESPEJO MEGÍAS, P. «La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?». Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. N. 472 (2023), pág. 105.

En su expresión física y también simbólica, las violencias sexuales constituyen quizá una de las violaciones de derechos humanos más habituales y ocultas de cuantas se cometen en la sociedad española, que afectan de manera específica y desproporcionada a las mujeres y a las niñas, pero también a los niños. Se trata de un problema social que exige una respuesta social. En ese camino y fruto de las políticas de protección debe establecerse procesos flexibles para que su vida laboral se vea lo menos afectada por su consideración de víctimas. Téngase en cuenta que el empresario no desconoce la situación de vulnerabilidad de las víctimas sexuales y, por ello, deben garantizarse medidas que protejan a las víctimas de posibles barreras que impliquen discriminación tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de este. No olvidemos la obligación de protección sobre las mismas que rige por parte del empresario como responsable de la misma.

Precisamente dentro de la esfera de la protección social a las víctimas la bonificación del 100% de las cuotas empresariales para el contrato del sustituto de la víctima es, sin duda, una medida adecuada de protección y con claro impacto en el caso de este colectivo vulnerable por evidentes razones.

Esta ley orgánica pretende dar cumplimiento a las mencionadas obligaciones globales en materia de protección de los derechos humanos de las mujeres, las niñas y los niños frente a las violencias sexuales, integrándose también en la política exterior española; y, siguiendo el mandato del artículo 9.2 de la Constitución, remover los obstáculos para la prevención de estas violencias, así como para garantizar una respuesta adecuada, integral y coordinada que proporcione atención, protección, justicia y reparación a las víctimas. Para ello, esta ley orgánica extiende y desarrolla para las violencias sexuales todos aquellos aspectos preventivos, de atención, sanción, especialización o asistencia integral que, estando vigentes para otras violencias, no contaban con medidas específicas para poder abordar de forma adecuada y transversal las violencias sexuales. Además, como novedad, se desarrolla el derecho a la reparación, como uno de los ejes centrales de la responsabilidad institucional para lograr la completa recuperación de las víctimas y las garantías de no repetición de la violencia.

III. BONIFICACIÓN DE LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL CONTRATO DE SUSTITUTO/A DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL

Conforme a la. DA 9ª del RDL 1/2023 “Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de trabajadoras vícti-

mas de violencia de género o de **violencias sexuales** que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo darán derecho a las bonificaciones previstas en el artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 38.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, respectivamente. Sin perjuicio de lo anterior, a dichas bonificaciones le serán de aplicación el capítulo I de disposiciones generales de este real decreto-ley, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.^a del capítulo II del mismo⁶.

En relación con lo anterior, los artículos 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004 y 38.3 de la Ley Orgánica 10/2022, establecen lo siguiente: “Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo”.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan preciar por razón de discapacidad.” Conforme al artículo 38.3 Ley Orgánica 10/2022, sobre derechos laborales y de Seguridad Social. Las empresas que formalicen contratos de sustitución, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

La norma refuerza la protección para el momento de la reincorporación de la trabajadora víctima de violencia sexual, contemplando el derecho de las víctimas de violencias sexuales a “recibir los apoyos que precisen por razón de su discapacidad” (art. 38.1 de la LOGILS).

Respecto de la situación de víctima sexual es necesario en la misma medida justificar la condición de víctima sexual mediante la correspondiente documentación acreditativa.

6 MONTROYA MELGAR, A. y SEMPERE NAVARRO, A.V.: Cuestiones básicas sobre la regulación del empleo, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 265/2023. BIB 2023/25.

La acreditación se puede producir de forma administrativa, por sentencia o por cualquier otro título.

La acreditación administrativa se realiza mediante el informe de los servicios sociales, de los servicios especializados de acogida destinados a las víctimas de violencia sexual de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los casos de la actuación inspectora.

Mediante sentencia recaída en el orden correspondiente.

O bien por el título debido.

En el caso de la empresa beneficiaria de la bonificación también debe cumplir unos requisitos específicos.

Pueden ser beneficiarios las empresas u otros empleadores, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo y las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro.

Para poder acceder a los incentivos deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
- No haber sido excluido de acceso a ayudas, subvenciones, bonificaciones por la comisión de infracciones graves o muy graves establecidas en la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social).
- Contar con un Plan de Igualdad para las empresas de más de 50 personas trabajadoras.
- Mantener a la persona destinataria del incentivo al menos tres años des de la fecha de inicio del contrato o transformación.

A los efectos de medir el mantenimiento de empleo no deben tenerse en cuenta las extinciones por causas objetivas, despidos disciplinarios no declarados o reconocidos improcedentes, despidos colectivos, dimisión, jubilación, muerte, incapacidad, resolución del período de prueba, expiración del contrato de formativo, fin de llamamiento del contrato fijo discontinuo y contratos de discapacitados de centros especiales que pasen a ser contratadas por una empresa.

En caso de que se incumpla el requisito del mantenimiento de empleo, la empresa deberá devolver todos los beneficios aplicados en las cuotas, con recargo e intereses de demora.

No obstante, quedan excluidos de la solicitud de los beneficios derivados de la contratación de este colectivo los siguientes supuestos:

- Relaciones laborales de carácter especial.
- Contrataciones que afecten a cónyuge, ascendientes, descendiente y demás parientes hasta segundo grado del empresario o de quienes tengan el control de la sociedad.
- Contrataciones con personas que en los doce meses anteriores hubieran prestado servicio en la misma empresa mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses en caso de ser con contrato temporal.
- Personas que hayan causado baja con un contrato indefinido en un plazo de tres meses previos a la contratación bonificada.
- Los empleadores que hayan realizado despidos reconocidos o declarados improcedentes o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos. durante doce meses.
- Las contrataciones a tiempo parcial con jornada inferior al 50%.
- Las empresas que trasladen su actividad a países que no formen parte de la Unión Europea deberán devolver las bonificaciones.

La Tesorería General de la Seguridad Social dictó el BNR 11/2023, instrucción relativa a al RDL 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. En este nuevo BNR se recuerdan los incentivos a la contratación incluidos en la en el RDL 1/2023 que entraron en vigor el 1 de septiembre del presente año y establece las condiciones para su aplicación en el sistema RED. Entre su contenido destacamos que en relación con la cuantía y la duración de las bonificaciones tienen que realizarse actuaciones concretas.

Con ello las víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos todas recogidas en el artículo 16 del RDL 1/2023 se identifican a través de los valores 7, J o M del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA, según la tabla que a continuación se muestra:

7: VICTIMA VIOLENCIA DE GÉNERO

J: VICTIMA TRATA SERES HUMANOS

M: VICTIMA VIOLENCIA SEXUAL

Peculiaridad de cotización: TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

1440: VICTIMAS VIOLENCIA GENERO

1442: VICT.T.SERES HUM/EXP.SEX-LAB/PROST

1443: VICTIMAS VIOLENCIA SEXUAL

IV. OTRAS MEDIDAS LABORALES CONTENIDAS EN LA LEY 10/2022

La LOGILS establece un conjunto de medidas laborales⁷ que de manera panorámica conviene recordar y que se recogen de los arts. 38 a 41 de la norma, se trata de medidas “específicamente diseñadas para atender la situación de especial vulnerabilidad de las víctimas de violencias sexuales, tanto cuando estas se han producido en el ámbito laboral propiamente dicho como cuando han tenido lugar al margen del mismo, pero producen efectos perjudiciales en el desarrollo del trabajo”⁸.

Las medidas se extienden a la trabajadoras víctimas con independencia de su carácter laboral, funcionarial o autónomo.

Estas medidas podemos resumirlas en las siguientes:

- Medidas orientadas a facilitar la continuidad de la relación laboral y la presencia a través de mecanismos de ordenación flexible del tiempo y del lugar de trabajo y que comprenden:
 - o La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
 - o La reordenación de su 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.
 - o La modificación del lugar de trabajo posibilitando tanto la movilidad geográfica, como únicamente el cambio de centro de trabajo.
 - o La adaptación de su puesto de trabajo y el acceso o paralización del trabajo a distancia.
 - o La aplicación de medidas de apoyo que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación.
 - o La consideración del despido nulo en determinados supuestos.
- Medidas se orienta a favorecen la separación de la mujer del entorno laboral:
 - o La suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
 - o El cese definitivo de la relación laboral extinción indemnizada del contrato de trabajo.

Conforme a la nueva normativa y a los efectos de su oportuna adaptación en el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁹ la disposición final decimocuarta de la LOGILS

7 NIETO ROJAS, P. «Medidas laborales en la Ley de Garantía Integral de la Sexual». Blog Foro de Labos. Fecha de publicación: 5 de septiembre de 2022 (consultado:2/10/2023).

8 MARTÍN TOVAR, P. «La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en el ámbito laboral». Diario La Ley. N. 1055 (2022).

9 Sobre esta cuestión véase: RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: «La garantía integral de la libertad sexual en las relaciones laborales», *RM TES*, núm.155, 2023, págs. 155 y ss.

dispone la incorporación de la expresión “violencia sexual” en los arts. 37.8, 40.4, 45.1.n), 49.1.m), 53.4.b) o 55.5.b). con las siguientes consecuencias:

- Se añade la violencia sexual entre las causas que permiten la interrupción del cómputo del periodo de prueba (cuando exista acuerdo entre las partes) y de los contratos formativos.
- Posibilidad de adaptación del horario de trabajo.
- La incorporación del trabajo a distancia total o parcialmente.
- El cambio del centro de trabajo con las limitaciones reconocidas en el propio ET conforme al art. 40.4ET.

Es importante valorar que la norma sigue la teoría de que la reincorporación de las víctimas es indispensable para la normalización y reinserción de la víctima. Por ello, extiende su protección al momento de la reincorporación de la trabajadora víctima de violencia sexual, contemplando el derecho de las víctimas de violencias sexuales a “recibir los apoyos que precisen por razón de su discapacidad” (art. 38.1 de la LOGILS). Por supuesto, en las mismas condiciones que se produjo la suspensión del contrato de trabajo con los ajustes precisos necesarios por su discapacidad. Recuérdese sobre esta cuestión la doctrina del TJUE en el marco de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación¹⁰.

Como ya antes indicamos las medidas también se refieren a las trabajadoras funcionarios víctimas de violencia sexual de la misma forma que las trabajadoras laborales, por el art. 40. 1 de la LOGILS repercute directamente modificando los artículos 89.1 d) y 89.5 del Estatuto Básico del Funcionariado Público. En este caso, las funcionarias víctimas no tienen que acreditar un tiempo mínimo de servicios previos ni de permanencia. La duración de la excedencia oscila, igual que para las trabajadoras por cuenta ajena entre seis y dieciocho meses con reserva del puesto de trabajo, siendo el periodo de excedencia computable a efectos de antigüedad. Con la salvedad de que las funcionarias víctimas tienen derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo, durante los dos primeros meses de la excedencia.

El apartado 4 del art. 38 de la LOGILS regula las ausencias o faltas de puntualidad de la víctima sexual que tendrán carácter remunerado cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda en cada caso. Por supuesto, permanece la obligación por parte de la trabajadora víctima de violencia sexual de comunicar en el menor tiempo posible a la empresa dichas ausencias. Si

10 BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. «Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: impacto sociolaboral (comentario de urgencia), Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Una mirada crítica a las relaciones laborales». Fecha de publicación: 7 de septiembre de 2022 sobre los ajustes razonables.

bien la Ley no establece el proceso de comunicación cómo y en qué forma, lo que para algunos autores supone que la literalidad de la norma “a la mayor brevedad” puede comportar dificultades para la víctima¹¹ y que pueden ocasionar problemas de organización a las empresas.

Otra medida relevante, es la extinción voluntaria del contrato de trabajo regulada en el art. 49.1.m) del ET.

La garantía de protección frente a posibles despidos disciplinarios, en la misma forma que en el artículo 7.3 de la LOI se establecen como discriminatorios los despidos por acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Téngase en cuenta que la ley prevé la nulidad del despido objetivo y disciplinario de las trabajadoras víctimas de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral

Por último, respecto de las trabajadoras autónomas víctimas de violencia sexual cuya situación es, sin duda, aún más vulnerable, se reconoce a las trabajadoras autónomas económicamente dependientes víctimas de violencias sexuales:

- El derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral conforme al artículo 14.5 de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA).
- A interrumpir su actividad, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral en el artículo 16.1.f del LETA.
- A extinguir la relación contractual en el art. 15.1.g del LETA.

11 ESPEJO MEGÍAS, P. «La tutela laboral del derecho a la libertad sexual...», cit., pág. 117.

En la presente obra colectiva se incluyen quince capítulos de trabajo de investigación en profundidad sobre cinco textos normativos relevantes, cuyo punto en común es que incorporan aspectos jurídico-laborales relacionados con la igualdad y no discriminación, en los que conviene detenerse para conocer los cambios que operan en las normas vigentes hasta el momento. Se trata de las Leyes sociales siguientes: Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia; Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo; y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Esta obra resultará provechosa para los profesionales del Derecho y las Relaciones Laborales, así como para toda persona interesada en los temas relacionados con la igualdad.

