

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. <i>Principios internacionales inspiradores</i>	23
2. <i>Una tendencia normativa persistente</i>	25
3. <i>Alcance de la LOPIVI</i>	25
III. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN (LITND)	27
1. <i>Antecedentes y objetivos</i>	27
2. <i>Caracteres generales</i>	28
3. <i>Motivos de discriminación proscritos</i>	29
4. <i>Dinámica de la tutela</i>	42
5. <i>Tipos de discriminación</i>	43
6. <i>La acción positiva</i>	46
7. <i>La indemnidad</i>	47
8. <i>Contenidos laborales adicionales</i>	50
IV. LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (LOGILS)	52
1. <i>Alcance general y contexto</i>	52
2. <i>Principales aspectos laborales</i>	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. <i>Caracterización general y contexto</i>	57
2. <i>Principales aspectos sociolaborales</i>	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 Vález, 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
Lasaosa 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 XII.

Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia sexual

González García, S.

Profesor Titular de Universidad. Universidad Rey Juan Carlos

DOI: <https://doi.org/10.14679/3729>

Sumario: I. La garantía integral de la libertad sexual: 1. Ámbito de aplicación. 2. El carácter integral y transversal de la norma. II. Derechos laborales: 1. Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta ajena: 1.1. Los derechos laborales que reconoce la Ley de garantía integral de la libertad sexual. 1.2. La relación con la Ley LGTBI. 2. Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta propia. 3. Derechos reconocidos a las funcionarias. III. Derechos en materia de seguridad social. IV. Conclusiones.

I. LA GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

Ha llovido desde entonces, a raíz de las movilizaciones y acciones que se habían llevado a cabo para visibilizar el problema de la violencia sexual, el legislador decidió reaccionar y aprobó una norma interseccional que se encuentra en sintonía con 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 lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa (Convenio de Varsovia); y va más allá del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género («Ley contra la violencia de género»): la Ley de garantía integral de la libertad sexual o LOGILS.

La LOGILS tiene por objeto «la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales» (artículo 1.1). Y su finalidad es «la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, 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» (artículo 1.2). La norma «coloca a las víctimas en una posición de titulares de derechos humanos y a las administraciones públicas en la posición de garantes de los mismos», incluyendo «la perspectiva de género e interseccionalidad como prisma desde el que garantizar que todas las acciones judiciales, medidas de protección y de apoyo y servicios para las víctimas, se adecúan a sus diversas necesidades y respetan y fortalecen su autonomía» (así se indica en el Preámbulo).

1. Ámbito de aplicación

Conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 LOGILS, el ámbito de aplicación objetivo de la norma comprende las violencias sexuales, que se definen «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», y, en todo caso, «los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual», prestando «especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos». También se considera «incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales».

El ámbito de aplicación subjetivo y espacial se proyecta sobre «las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española, pudiendo a estos efectos recabar la asistencia de embajadas y oficinas consulares prevista en el artículo 51, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, respecto a la competencia de los tribunales españoles» (artículo 3.2).

La norma trata de alinearse con la LOPIVI, cuando la violencia se ejerce contra niñas, niños y adolescentes (artículo 3.3); y con la Ley contra la violencia de género,

a la que se refiere en repetidas ocasiones a lo largo de su articulado (y que modifica en su disposición final novena).

Conviene observar que, aunque existe una estrecha relación entre la LOGILS y la Ley contra la violencia de género, tienen un ámbito de aplicación distinto. La Ley contra la violencia de género tiene por objeto «actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia» (artículo 1.1). Y, dentro de este ámbito, establece «medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia» (artículo 1.2). La violencia de género «comprende «todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1.3). Por lo que hay violencias sexuales que no son violencia de género (cuando falte el componente del género o la relación de afectividad)¹ y viceversa (cuando no se vea comprometida la libertad sexual).

2. El carácter integral y transversal de la norma

La LOGILS consta de un título preliminar, ocho títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria y veinticinco disposiciones finales. La norma tiene un carácter integral (el legislador emplea esta palabra en 114 ocasiones) y transversal (incorpora 16 disposiciones finales que modifican 16 leyes distintas de naturaleza administrativa, penal, procesal, laboral, etc.)

Dejando a un lado la polémica que ha suscitado la vertiente penal de la Ley (y su ulterior reforma)², en clave laboral cabe distinguir dos bloques: 1) la regulación de los deberes de prevención y sensibilización; y 2) la incorporación de una serie de derechos laborales y de Seguridad Social que tienen como finalidad proteger a las víctimas de las violencias sexuales³.

1 RAMOS QUINTANA, MARGARITA ISABEL: «Violencia sexual y relaciones de trabajo: la libertad sexual de las mujeres y las nuevas garantías legales», *Trabajo y Derecho*, núm. 99, 2023.

2 Veáse, por ejemplo, El Mundo, Así queda la ley del 'sí es sí' tras la reforma», de 21 de abril de 2023, disponible en <https://www.elmundo.es/espana/2023/04/21/644251e1fdddffbf238b457e.html>.

3 MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS y RODRÍGUEZ INIESTA, GUILLERMO: «Las medidas de Seguridad Social y otros instrumentos de protección social en la ley orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual (conocida de manera popular como Ley del sí es sí)», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 33, 2022, págs. 27-28.

El primer bloque comprende la regulación de los deberes de prevención y sensibilización e implica para las empresas la obligación de: a) 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, b) arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital, c) promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio; y d) incluir en la valoración de riesgos de los puestos de trabajo la violencia sexual.

El segundo bloque incorpora una serie de derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencias sexuales, equiparándolas a las víctimas de violencia de género o de terrorismo.

En este capítulo se examina el contenido de los derechos del segundo bloque.

II. DERECHOS LABORALES

El capítulo II (Autonomía económica, derechos laborales y vivienda) de la LOGILS atribuye a las víctimas de violencias sexuales los mismos derechos laborales que a las víctimas de violencia de género, esto es, derecho «a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo» (artículo 38.1).

A este respecto, las disposiciones finales 14^a y 16^a introdujeron las oportunas modificaciones oportunas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 28 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Estos cambios se vieron acompañados de la correspondiente modificación, entre otros, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, a través de las disposiciones finales 15^a y 11^a.

Asimismo, los artículos 21, «Derechos laborales y de Seguridad Social» y 22, «Programa específico de empleo», de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre,

de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, pasaron a disponer de los mismos epígrafes y contenidos, respectivamente, que los artículos 38 y 39 de la LOGILS (disposición final 9ª).

1. Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta ajena

La LOGILS reconoció una serie de derechos laborales en su artículo 38 que, con motivo de la adopción de la Ley LGTBI, han desaparecido del texto del Real Decreto Legislativo 2/2015. Con el propósito de explicar qué es lo que dice una y qué es lo que elimina la otra (y porqué) se ha optado por dividir este apartado en dos: a) los derechos que reconoce la LOGILS; y b) la relación con la Ley LGTBI.

1.1. Los derechos laborales que reconoce la LOGILS

En consonancia con los derechos que se reconocen en el artículo 38.1 LOGILS, la disposición final 14ª de la norma modificó inicialmente el Real Decreto Legislativo 2/2015, introduciendo en los artículos 37.8 (reducción de jornada y trabajo a distancia), 40.4 (traslado o cambio de centro de trabajo y, en su caso, regreso al puesto de trabajo), 45.1.n) (causas de suspensión), 49.1.m) (causas de extinción), 53.4.b) (nulidad del despido objetivo) y 55.5.b) (nulidad del despido disciplinario) distintas expresiones para incluir a las víctimas de violencias sexuales (se olvidó quizá de modificar dentro de este primer bloque los artículos 11.4 b) y 14.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, incorporando la violencia sexual como causa de interrupción de la duración de los contratos formativos o como motivo para paralizar el periodo de prueba)⁴.

En los artículos 37.8 (reducción de jornada y trabajo a distancia) y 40.4 (traslado o cambio de centro de trabajo y, en su caso, regreso a su puesto de trabajo) se hacía referencia a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencias sexuales.

De acuerdo con la redacción que se introdujo en el artículo 37.8, sobre descanso semanal, fiestas y permisos: «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 sala-

4 ÁLVAREZ CUESTA, HENAR: «La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *Temas laborales*, núm. 155, 2023, págs. 11-37.

rio 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».

Por su parte, el artículo 40.4, relativo a la movilidad geográfica disponía: «Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo». En estos supuestos, la empresa estaba -y sigue estando- obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en ese momento o las que se pudieran producir más adelante. El traslado o el cambio de centro de trabajo podía una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tenía la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. De modo que, terminado este periodo, las personas trabajadoras podían optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo -decayendo en este caso la obligación de reserva-, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La redacción que introdujo la LOGILS permitía que las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales optasen primero por la movilidad geográfica para, posteriormente, proceder a la extinción con derecho a indemnización y, en su caso, a desempleo⁵, trasladando la carga de esta figura indemnizatoria a las empresas, algo que a juicio del Consejo Económico y Social no era razonable⁶. En sentido contrario, se sostenía que la superior protección que establecía la norma no pretendía garantizar su estabilidad laboral, sino más bien su propia protección o asistencia personal⁷. Aunque la norma no fijase plazo alguno ni de ejercicio de

5 ÁLVAREZ CUESTA, HENAR: «Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *Brief AEDTSS*, 2022.

6 Consejo Económico y Social: Dictamen 4/2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

7 ÁLVAREZ CUESTA, HENAR: «La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *cit.*, p. 23, que se apoya, en QUIRÓS HIDALGO, JOSÉ GUSTAVO: «La dimensión sui generis de la trabajadora víctima de violencia de género», *AL* núm. 11, 2008, pág. 1327.

esta opción ni de preaviso en su comunicación, el interés superior de los bienes jurídicos protegidos parecía justificar una redacción abierta. Posteriormente, la Ley LGTBI eliminó las violencias sexuales del articulado del Real Decreto Legislativo 2/2015 y modificó el último inciso del apartado 4º, reduciendo la duración inicial del traslado o cambio de centro de trabajo a seis meses y eliminando la extinción indemnizada.

En los artículos 45.1.n) [causas de suspensión, «Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual»], 49.1.m) [causas de extinción, «Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual»], 53.4.b) y 55.5.b) [nulidad del despido objetivo y del disciplinario, «de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de 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»], al compartir precepto solo con las víctimas de violencia de género, se prefirió la expresión trabajadora víctima de violencia sexual.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 45.1 n) se incluyó entre las causas de suspensión del contrato la «Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual».

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.1 m) se incluyó entre las causas de extinción del contrato la «decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual»

El artículo 53.4 b), dentro de la forma y los efectos del despido objetivo, establecía la nulidad de la decisión extintiva «de las trabajadoras víctimas de violencia de género, o 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».

El artículo 55.5 b), relativo a la forma y efectos del despido disciplinario incorporaba dentro de los supuestos de nulidad de la decisión extintiva «el de las trabajadoras víctimas de violencia de género, o de violencia sexual por el ejercicio de 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».

La LOGILS no modificó el artículo 108.2.b) LRJS, que hacía referencia a la nulidad en caso de despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de sus derechos laborales (no se incorporó a las víctimas de violencias sexuales); y tampoco el artículo 122.2.d), relativo al despido por causas objetivas.

En el caso de las víctimas de violencias sexuales -al igual que las víctimas de violencia de género- se planteaban dos opciones: el despido nulo o procedente. La idea era la siguiente: si el empleador no lograba acreditar las causas de despido disciplinario u objetivo, el despido era nulo. De este modo, se proporcionaba una mayor protección a las víctimas, ya que únicamente tenían que acreditar que el despido coincidía cronológicamente con la situación de violencia, sin necesidad de demostrar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental⁸ (se desplazaba la carga de la prueba al empresario, que debía acreditar la existencia de una causa disciplinaria sólida y bastante que justificase el despido⁹ y lo mismo, con mayor dificultad si cabe, cuando alegase causas objetivas¹⁰).

Hay que tener en cuenta que la nulidad del despido supone la condena «a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir» (artículo 113 de la Ley 36/2011), una opción que podía no ser la más conveniente si el agresor había sido el empresario u otro trabajador de la empresa: la víctima tendría que optar entre una readmisión indeseada, por la extinción prevista en el artículo 49.m) del Real Decreto Legislativo 2/2015 (víctimas de violencia de género o violencias sexuales) o por la extinción causal (indemnizada) del artículo 50 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (por voluntad del trabajador).

El artículo 38.4 LOGILS también se refiere a las «ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales» y señala que estas «se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad». La principal novedad se encuentra en este caso en la remuneración de las referidas ausencias y faltas, que también se introduce en la Ley contra la violencia de género, sin que se reforme el Real Decreto Legislativo 2/2015 incorporando este derecho laboral dentro de los permisos retribuidos¹¹. Conviene observar que dentro de las ausencias o faltas de puntualidad cubiertas se incluyen las que tienen su origen en la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual, sin perjuicio de que los convenios colectivos o los planes

8 ÁLVAREZ CUESTA, HENAR: «La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *cit.*, pág. 24.

9 SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE y BARRIOS BAUDOR, GUILLERMO LEANDRO: «Protección en el ámbito social», en AA.VV.: *Violencia de género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2014, pág. 494.

10 ÁLVAREZ CUESTA, HENAR: «La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *cit.*, pág. 25.

11 ÁLVAREZ CUESTA, HENAR: «La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *cit.*, pág. 30.

de igualdad puedan ampliar el contenido de este derecho, incluyendo las comparecencias ante la policía, el juzgado o la Administración (para obtener ayudas)¹². La víctima tendría que entregar a la persona empleadora su acreditación como víctima de violencia sexual, el justificante de los servicios sociales o de salud; o cuando así lo estime la empresa, una justificación de los servicios sociales acreditando que la trabajadora se encuentra en una situación inestable y problemática, indicando la fecha de inicio y de finalización¹³.

1.2. La relación con la Ley LGTBI

La Ley LGTBI eliminó en su disposición final 14^a las referencias a las víctimas de violencias sexuales que se incluían en los artículos 37.8, 40.4 y 5, 45.1.n), 49.1.m), 53.4.b) y 55.5.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, por lo que el artículo 38.1 LOGILS se remitía en su mayoría a una regulación que ya no existía. Únicamente se mantenían -de forma expresa- los derechos que el artículo 38 reconoce y no remite al Real Decreto Legislativo 2/2015, entre los que se incluyen la suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo de una duración máxima de hasta 18 meses, la justificación de las faltas y su remuneración y las medidas de protección social (sin perjuicio de que se mantengan los derechos relativos a las trabajadoras autónomas que se reconocen en la Ley 20/2007).

La desaparición de la referencia a las víctimas de violencias sexuales en los referidos preceptos del Real Decreto Legislativo 2/2015 parecía deberse a la existencia de dos normas que compartían espacio y modifican, a su vez, el contenido de otras de aplicación general, lo que en este caso generaba lugar a una cierta descoordinación¹⁴.

La LOGILS reformó el Real Decreto Legislativo 2/2015 con el propósito -como indica en su preámbulo- de «introducir diversos derechos laborales para las víctimas de violencias sexuales, en la línea de lo previsto en la normativa actual para las víctimas de violencia de género». En este sentido, se daba una nueva redacción a los preceptos del Real Decreto Legislativo 2/2015 (disposición final 14^a), del Real Decreto Legislativo 5/2015 (disposición final 15^a) y del Real Decreto Legislativo 8/2015 (disposición final 16^a), a los que ya se ha hecho referencia.

12 MATEU CARRUANA, MARÍA JOSÉ: *Medidas laborales, de protección social y de fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, Dykinson, Madrid, 2005, pág. 50.

13 MATEU CARRUANA, *Medidas laborales, de protección social y de fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, pág. 49.

14 GOERLICH PESET, JOSÉ MARÍA: ¿Qué ha pasado con los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual?, El foro de labos, disponible en <https://www.elforodelabos.es/2023/03/que-ha-pasado-con-los-derechos-laborales-de-las-victimas-de-violencia-sexual/>, consultado por el última vez el 5 de junio de 2023.

La Ley LGTBI devolvió los artículos del Estatuto de los Trabajadores a la versión vigente antes de septiembre de 2022. Las víctimas de violencia sexual desaparecieron de los artículos 37.8, 40.4, 40.5, 45.1.n), 49.1.m), 53.4.b) 9 y 55.5.b) Real Decreto Legislativo 2/2015 (en virtud de lo dispuesto en su disposición adicional decimocuarta).

El proyecto de la LOGILS que arrancó en julio de 2021 anunciaba en una de sus disposiciones finales que se «pretendía introducir diversos derechos laborales para las víctimas de violencias sexuales, en la línea de lo previsto en la normativa actual para las víctimas de violencia de género». El objetivo -que se mantuvo durante toda la tramitación de la Ley- era equiparar a las víctimas de las violencias sexuales con las de violencia de género o terrorismo e introducir un nuevo derecho de rescisión indemnizada para todos ellos en los casos de movilidad geográfica.

Por su parte, el proyecto de Ley LGTBI que se presentó en el Congreso a finales de junio de 2022¹⁵ pretendía, conforme a lo dispuesto en su preámbulo, dotar a las «personas LGTBI que sufran violencia en el ámbito familiar o violencia intragénero de los mismos derechos laborales que las víctimas de violencia de género». A estos efectos, el artículo 3 o) recogía la siguiente definición de violencia intragénero en su texto inicial: «violencia en sus diferentes formas, como física, psicológica, económica o sexual, entre otras, que se produce en el seno de las relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo y/o género y que constituye una manifestación de poder cuya finalidad es dominar y controlar a la víctima». Y el artículo 65 recogía una serie de «Medidas de protección frente a la violencia en el ámbito familiar y frente a la violencia intragénero», entre las que se incluía el reconocimiento a las víctimas de los «derechos laborales y de Seguridad Social que se atribuyen a las víctimas de violencia de género en el artículo 21 de la Ley contra la violencia de género. De ahí que en la disposición final 15ª se propusiese la modificación de los artículos 37.8, 40.4 y 5, 45.1 n), 49.1 m), 53.4 b), 55.5 b) del Real Decreto Legislativo 2/2015.

En el debate de la comisión se presentaron distintas enmiendas por los grupos Socialista (enmiendas 18 y 43) y Popular (enmiendas 318 y 323). Las enmiendas del grupo Socialista sostenían la innecesaria introducción de la noción de violencia intragénero pues «la actual regulación de la violencia doméstica y de la violencia de género da cobertura a todos los supuestos y trae causa de la igualdad entre hombre y mujeres»; y «la regulación de la violencia intragénero genera un plano de protección superpuesto que induce a confusión». Por lo que se proponía la supresión de

15 Presentado el 29/06/2022, calificado el 08/09/2022 y publicado el 12/09/2022 (Boletín Oficial de las Cortes Generales - Congreso de los Diputados - XIV Legislatura núm. 113-1), disponible en: https://www.congreso.es/es/proyectos-de-ley?p_p_id=iniciativas&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_iniciativas_mode=mostrarDetalle&_iniciativas_legislatura=XIV&_iniciativas_id=121%2F000113.

la definición prevista en el artículo 3 del proyecto (enmienda 18); y la eliminación de las referencias que se hacían a ella en las normas de Real Decreto Legislativo 2/2015 mediante la disposición final 15ª (enmienda 43). Las enmiendas del grupo Popular coincidían en cuanto al contenido, pero no recogían otra justificación que la existencia de una mejora técnica. En la Comisión de igualdad se aprobaron estas enmiendas, de modo que en el texto definitivo desapareció la violencia intragénero.

La tramitación parlamentaria dio lugar a que se produjese una contradicción con respecto a la redacción de los artículos 37.8, 40.4, 40.5, 45.1 n), 49.1 m), 53.4 b) y 55.5 b) del Real Decreto Legislativo 2/2015: la LOGILS reconocía unos derechos a las personas víctimas de violencias sexuales que la Ley LGTBI parecía suprimir en su disposición final 14ª¹⁶.

La Disposición final novena de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencial equilibrada de mujeres y hombres, ha cambiado la redacción de los artículos 37.8, 40.4, 40.5, 45.1 n), 49.1 m), 53.4 b) y 55.5 b) e incorpora ahora a las víctimas de violencia sexual.

2. Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta propia

La LOGILS incluye dentro de su ámbito de protección a las trabajadoras autónomas y, en especial, a las económicamente dependientes, en cuando a la posibilidad de suspender o adaptar su horario.

La disposición final 11ª LOGILS modifica varios preceptos de la Ley 20/2007 con el fin de equiparar la violencia sexual con la violencia de género (artículos 14.5, 15.1.g) y 16.1.f).

En este sentido, el artículo 14.5 (jornada) queda redactado como sigue: «La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencia de género o de violencias sexuales tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral». De esta forma se reconoce un derecho que, teniendo en cuenta las características del trabajo por cuenta propia, estaría igualmente presente.

La nueva redacción del artículo 15.1 g), relativo a las causas de extinción del contrato de los trabajadores económicamente dependientes, incluye la extinción «Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencias sexuales».

16 GOERLICH PESET, ¿Qué ha pasado con los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual?, *cit.* Véase también, CABERO MORÁN, ENRIQUE: «Los nuevos derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales», *Trabajo y Derecho*, núm. 95, 2022.

Finalmente, el artículo 16.1 f), relativo a las causas de interrupción, incorpora entre sus supuestos: «La situación de violencia de género o de violencias sexuales, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral».

Conviene observar que el Proyecto de Ley LGTBI no contenía nada más que una modificación de la Ley 20/2007 (disposición final 10ª) y esta afectaba al artículo 4.3.a) que no se refería a la violencia intragénero. De ahí que, posiblemente, se haya mantenido la protección que dispensa la LOGILS. La disposición final décima de la Ley Orgánica 2/2024, incorpora ahora a las víctimas de violencia de género dentro de estos preceptos.

3. *Derechos reconocidos a las funcionarias*

El artículo 40 LOGILS concede similares derechos a las funcionarias públicas víctimas de violencias sexuales: 1) les reconoce el derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica; 2) con respecto a las «ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las funcionarias a su Administración a la mayor brevedad»; y 3) en cuanto a la «acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo», indica que «se realizará en los términos establecidos en el artículo 37», como sucede con el resto de las víctimas.

La disposición final 15ª LOGILS modificaba los artículos 49.d) (permisos), 82.1 (movilidad por razón de violencia de género) y 89.1 y 5) (excedencias).

Al igual que en el Real Decreto Legislativo 2/2015 y, quizá por idéntico motivo (la supresión de los apartados que se refieren a la violencia intragénero) la Ley LGTBI en su disposición final 16ª (que en el proyecto inicial publicado el 12 de septiembre de 2022 era la disposición final 17ª) parecía eliminar del Real Decreto Legislativo 5/2015 las referencias que se incluían en los artículos 49.d), 82.1, y 89.1 y 5) y devolvía a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público a su redacción anterior a la LOGILS. La disposición final décima de la Ley Orgánica 2/2024, incorpora ahora a las víctimas de violencia de género dentro de estos preceptos.

III. DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Las medidas de Seguridad Social en favor de las víctimas de violencia sexual se encuentran recogidas en los siguientes artículos:

a) En el artículo 38 apartados 2, 3 y 5, en materia de Seguridad Social

En primer lugar, el artículo 38.2 de la ley establece que «Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social».

En segundo lugar, el artículo 38.3 incorpora una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social por contingencias comunes cuando se formalicen contratos de interinidad (ahora de sustitución), siempre que se celebren 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, 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. En estos casos, la norma advierte que cuando se produzca la reincorporación «esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad».

Finalmente, el artículo 38.5 LOGILS señala que «las víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta».

b) En los artículos 39.2 y 41, donde se recoge un programa específico de empleo y ayudas de contenido económico.

El artículo 39 LOGILS prevé la inclusión de un programa de acción específico para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo en los planes anuales, mencionando la adopción de medidas destinadas a favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia. En particular, el artículo 39.2 LOGILS dispone: «Las trabajadoras desempleadas que hayan sufrido violencias se-

xuales, así como las trabajadoras autónomas que hubiesen cesado su actividad por ser víctimas de violencias sexuales, tendrán derecho, en el momento de demandar un empleo, a participar en las ayudas de contenido económico a que se refiere el artículo 41, así como a participar en programas específicos de inserción laboral».

La LOGILS, en su artículo 41, crea y regula ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y cuyo procedimiento de concesión será regulado por real decreto (apartado 3): «Cuando las víctimas de violencias sexuales careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo. En el supuesto de víctimas de violencias sexuales dependientes económicamente de la unidad familiar, cuando ésta no obtenga rentas superiores, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, a dos veces el salario mínimo interprofesional, recibirán en todo caso la ayuda económica descrita en este artículo» (apartado 1º).

El importe de esta ayuda «podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en seis mensualidades», y «podrá prorrogarse por una sola vez, siempre que sigan sin superarse los umbrales económicos descritos (...)». Además, «Cuando la víctima de la violencia sexual tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 %, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo, prorrogables por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial». Debe observarse que, cuando la víctima tiene personas a su cargo «su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de dieciocho meses de subsidio, o de veinticuatro meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 %, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente ley orgánica» (apartado 2º).

Estas ayudas económicas se consideran «compatibles con la percepción de las indemnizaciones acordadas por sentencia judicial, o, alternativamente, con cualquiera de las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. Igualmente, serán compatibles con las ayudas previstas en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; con las ayudas establecidas en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, y con la percepción de las ayudas que establezcan las comunidades autónomas en este ámbito material» (apartado 4).

El artículo 41 otorga, además, a las víctimas acreditadas de violencia sexual la consideración jurídica de víctimas de violencia de género a los efectos del artículo 2.2.c)

del Real Decreto 1369/2006 (apartado 5), por lo que podrán ser beneficiarias del programa dirigido a trabajadores desempleados menores de 65 años (apartado 5°).

c) En el artículo 54, sobre pensión y prestación de orfandad

Este precepto establece que en los casos de muerte «en el marco de alguna de las conductas previstas en el apartado 1 del artículo 3, los hijos e hijas de las víctimas, cualquiera de sea la naturaleza de su filiación, por naturaleza o por adopción, podrán percibir una pensión, o, en su caso, una prestación de orfandad, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre».

d) En la disposición final decimosexta que modifica la redacción de varios preceptos del TRLGSS: apartado 5 del artículo 165; apartado 1. d) del artículo 207; tercer párrafo del apartado 1 del artículo 224; ordinal 2.º de la letra b) del apartado 1 letra b) del apartado 3 del artículo 267; segundo párrafo de la letra b) del apartado 4 del artículo 271; tercer párrafo del artículo 300; párrafo segundo de la letra b) del apartado 1 del artículo 329; letra d) del apartado 1 del artículo 331; letra c) del apartado 1 del artículo 332; ordinal 4.º de la letra a) del apartado 1 y la letra d) del apartado 2 del artículo 335; letra d) del apartado 1 del artículo 336; y apartado 2 del artículo 337.

El artículo 165.5 dispone que «El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del texto refundido de la Ley del Real Decreto Legislativo 2/2015 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». El artículo 48.8 señala que en el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere la continuidad de la suspensión.

El artículo 207.1.d), establece, con respecto al acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, que el trabajador debe cumplir los siguientes requisitos: a) tener cumplida una edad inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refieren los artículos 206 y 206 bis; b) estar inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación; c) acreditar un

período mínimo de cotización efectiva de treinta y tres años, sin tener en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias (a estos efectos, solo se computa el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año); y d) que el cese en el trabajo se haya producido por una serie de causas entre las que se incluye la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual (en relación con el artículo 49.1.m) del Real Decreto Legislativo 2/2015).

El artículo 224.1 señala que «Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad». El importe de la prestación «será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias».

Los artículos 267.1.b) y 3b) se refieren a la situación legal de desempleo. Conforme a lo dispuesto en el artículo 267.1.b).2, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores «cuando se suspenda su contrato por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». Con respecto a lo dispuesto en el artículo 267.3.b), se indica que la acreditación de la situación legal de desempleo con motivo de las situaciones que se indican en los artículos 49.1.m) y 45.1.) del Real Decreto Legislativo 2/2015 se llevará a cabo “por comunicación escrita del empresario sobre 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, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual”.

El artículo 271.4.b) modificado por el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la trans-

posición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, relativo a la reanudación de la prestación o subsidio por desempleo, establecía en su párrafo segundo que: «Los trabajadores por cuenta propia que soliciten la reanudación de la prestación o subsidio por desempleo con posterioridad a los veinticuatro meses desde el inicio de la suspensión deberán acreditar que el cese en la actividad por cuenta propia tiene su origen en la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, fuerza mayor determinante del cese, pérdida de licencia administrativa, violencia de género, violencia sexual, divorcio o separación matrimonial, cese involuntario en el cargo de consejero o administrador de una sociedad o en la prestación de servicios a la misma y extinción del contrato suscrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, todo ello en los términos previstos reglamentariamente». Posteriormente se desarrolló este apartado por la disposición final 4.5 de la Ley 3/2023, manteniéndose la referencia a las víctimas de violencias sexuales. El artículo 271 se ha visto modificado por el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

El artículo 300 establecía en su apartado tercero, con respecto al compromiso de actividad: «Para la aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores el servicio público de empleo competente 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». La disposición final 4.10 de la Ley 3/2023, elimina esta referencia y remite la definición de «acuerdo de actividad» a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 3/2023.

El artículo 329.1.b) señala que en los supuestos de cese de la actividad que se prevén en el artículo 331.1.d) no existirá la obligación de cotizar a la Seguridad Social, estándose a lo previsto en el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el artículo 38.5 LOGILS. El cese de la actividad al que se refiere el artículo 331.1.d) tendría su origen en «La violencia de género o la violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma».

El artículo 332.1.4, relativo a la acreditación legal de la situación de cese de actividad, establece que «Las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos se acreditarán mediante declaración jurada del solicitante, en la que se

consignará el motivo o motivos concurrentes y la fecha de efectos del cese, a la que acompañará los documentos que seguidamente se establecen, sin perjuicio de aportarse, si aquel lo estima conveniente, cualquier medio de prueba admitido legalmente»: (...) «La violencia de género o la violencia sexual, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual». Asimismo, se indica que «De tratarse de una trabajadora autónoma económicamente dependiente, aquella declaración podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción».

El artículo 335.1.a).4º relativo al supuesto específico de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado), incluye entre los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese de actividad a aquellos que «hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo y, por tanto, en la actividad desarrollada en la cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación», «Por causa de violencia de género o violencia sexual, en las socias trabajadoras». Y en su apartado 2.d) señala que, en el caso de violencia de género o violencia sexual, la declaración de la situación legal de cese de actividad de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado se efectuará mediante «la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su prestación de trabajo en la sociedad cooperativa, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. La declaración ha de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción».

El artículo 336.d) señala que «Se considerarán en situación legal de cese de actividad los trabajadores autónomos profesionales que hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal en la profesión desarrollada juntamente con otros, por alguna de las siguientes causas: (...) d) La violencia de género o violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la profesión de la trabajadora autónoma».

Finalmente, el artículo 337.4 dispone que: «El reconocimiento de la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad. No obstante, en las situaciones legales de cese de actividad causadas por motivos económicos, técnicos, productivos u organiza-

tivos, de fuerza mayor, por violencia de género, violencia sexual, por voluntad del cliente, fundada en causa justificada y por muerte, incapacidad y jubilación del cliente, el plazo comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones».

IV. CONCLUSIONES

La LOGILS incluyó un amplio catálogo de derechos laborales y de Seguridad Social con el fin de equipar a las víctimas de violencias sexuales con las víctimas de violencia de género y terrorismo. Reconociendo el mérito de la norma -en clave laboral- se observa, no obstante, que la velocidad que demandan los nuevos tiempos no siempre es compatible con la pausa que requiere la adopción de leyes integrales e interseccionales con vocación de permanencia. La avalancha normativa trata de responder a las necesidades del momento. Aunque en algunos casos puede llegar a generar nuevos problemas.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, HENAR: «La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *Temas laborales*, núm. 155, 2023, págs. 11-37.
- ÁLVAREZ CUESTA, HENAR: «Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *Brief AEDTSS*, 2022.
- CABERO MORÁN, ENRIQUE: «Los nuevos derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales», *Trabajo y Derecho*, núm. 95, 2022.
- GOERLICH PESET, JOSÉ MARÍA: ¿Qué ha pasado con los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual?, El foro de labos, disponible en <https://www.elforodelabos.es/2023/03/que-ha-pasado-con-los-derechos-laborales-de-las-victimas-de-violencia-sexual/>, consultado por el última vez el 5 de junio de 2023.
- MATEU CARRUANA, MARÍA JOSÉ: *Medidas laborales, de protección social y de fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, Dykinson, Madrid, 2005.
- MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS y RODRÍGUEZ INIESTA, GUILLERMO: «Las medidas de Seguridad Social y otros instrumentos de protección social en la ley orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual (conocida de manera popular como Ley del sí es sí)», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 33, 2022.

- QUIRÓS HIDALGO, JOSE GUSTAVO: «La dimensión sui generis de la trabajadora víctima de violencia de género», *AL* núm. 11, 2008.
- RAMOS QUINTANA, MARGARITA ISABEL: «Violencia sexual y relaciones de trabajo: la libertad sexual de las mujeres y las nuevas garantías legales», *Trabajo y Derecho*, núm. 99, 2023.
- SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE y BARRIOS BAUDOR, GUILLERMO LEANDRO: «Protección en el ámbito social», en AA.VV.: *Violencia de género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, Cizur Menor (Thomson Reuters/ Aranzadi), 2014.

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.

