



Prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral y su protección social*

PREVENTION OF SEXUAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE AND ITS SOCIAL PROTECTION

Josefa Romeral Hernández

Profesora Titular de Universidad

Universidad Rey Juan Carlos

Josefa.romeral@urjc.es  0000-0003-3260-8240

Recibido: 26.02.2026 | Aceptado: 15.05.2026

RESUMEN

La violencia sexual, en todas sus manifestaciones, atenta contra derechos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución como la igualdad y la libertad, e impiden ejercer libremente la sexualidad sin sufrir discriminación; ello motiva el desarrollo de políticas tanto a nivel gubernamental como empresarial que eviten estos comportamientos indeseados. Dada la amplitud del fenómeno sociolaboral, en este trabajo se analiza primeramente el contenido de la obligación de prevención y sensibilización encomendada al empresario, así como los procesos a seguir para su implementación: desde el compromiso empresarial y evaluación de riesgos a la gestión de conflictos en caso de materializarse el riesgo, y todo ello desde una visión integrativa de género. En una segunda parte se estudian las medidas de protección social para las víctimas cuando el riesgo se materialice, tanto laborales como de Seguridad Social para garantizar lugares de trabajo libres de violencia y acoso y respetuosos con los derechos de las personas trabajadoras.

ABSTRACT

Sexual violence, in all its forms, infringes upon fundamental rights recognized in our Constitution, such as equality and freedom, and prevents individuals from freely deciding on the development of their own sexuality without suffering discrimination; This motivates the development of policies at both the governmental and organizational levels to prevent such unacceptable behaviors. Given the broad scope of this sociolabor phenomenon, the first part of this paper examines the employer's obligations regarding prevention and awarenessraising, as well as the processes necessary for their effective implementation.

PALABRAS CLAVE

Violencia sexual en el trabajo
Acoso sexual y por razón de sexo
Acoso moral
Prevención de riesgos de violencia y acoso en el trabajo
Protección social de la violencia sexual

KEYWORDS

Sexual violence at workplace
Sexual and gender-based harassment
Moral harassment
Risk prevention of violence and harassment at workplace
Social protection from sexual violence

* El estudio responde al Proyecto de investigación PID2023-1464940B-I00, «El impacto de la era digital en el trabajo de las mujeres», financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033. IPs M. Luisa Molero Marañón y M. Begoña García Gil.



These include organizational commitment, risk assessment, and conflict management when risks materialize, all approached from an integrated gender perspective. The second part analyzes the social protection measures available to victims when such risks become reality, including both labor-related protections and those offered through the Social Security system. Taken together, these measures aim to ensure workplaces free from violence and harassment and to safeguard the rights and dignity of all workers.

SUMARIO

- I. CUESTIONES PREVIAS
- II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
 - A. Medidas de prevención
 - 1. *Plan de prevención*
 - 2. *Evaluación de riesgos*
 - 3. *Información*
 - B. Medidas de sensibilización
 - 1. *Formación*
 - 2. *Código de buenas prácticas*
- III. GESTIÓN DEL RIESGO
 - A. Protocolos de actuación
 - B. Resolución de conflictos
 - 1. *Cauce informal de resolución del conflicto*
 - 2. *Cauce formal de intervención y resolución del conflicto*
 - 3. *Seguimiento y control*
- IV. PROTECCIÓN SOCIAL ANTE LA VIOLENCIA SEXUAL EN LA EMPRESA
 - A. Derechos laborales
 - 1. *Medidas de acción sobre el tiempo de trabajo*
 - 2. *Movilidad geográfica o cambio de centro*
 - 3. *Suspensión del contrato de trabajo*
 - 4. *Extinción del contrato*
 - B. Derechos de seguridad social
 - 1. *Beneficios en supuestos de reducción de jornada*
 - 2. *Beneficios en los supuestos de suspensión de contrato y extinción de la relación laboral voluntaria*
 - 3. *Beneficio por cese de actividad de la trabajadora por cuenta propia*
- V. CONCLUSIONES
- Bibliografía

I. CUESTIONES PREVIAS

Entre los valores fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico la Constitución Española reconoce en su primer artículo la libertad y la igualdad, encomendando a los poderes públicos la obligación de actuar promoviendo los cambios necesarios para que esta libertad e igualdad de la que deben gozar todas las personas de forma individual o en el seno de los grupos en que integren sea real y efectiva (art. 9.2 CE). En el art. 10 reconoce el derecho a la dignidad y el derecho al libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social. En el 14 consagra



el principio de igualdad, y a continuación en el 15 y 17 los derechos a la vida, la integridad física, la libertad y la seguridad; complementados con el 18 que recoge el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen.

Es indudable que la violencia sexual, en todas sus manifestaciones, atenta contra estos derechos reconocidos en nuestra Constitución, e impiden decidir libremente sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura sin sufrir coacciones, discriminación o agresiones de terceros. Lo que obliga a los poderes públicos a actuar para eliminar de todos los ámbitos de la vida, incluido las relaciones laborales, las manifestaciones de violencia que impiden que los sujetos disfruten de los derechos que son inherentes a la persona.

El marco normativo de prevención y protección de estos comportamientos en el ámbito laboral está compuesto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que regula las obligaciones del empresario de preservar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos realizará cuantas actuaciones sean necesarias para su prevención y protección, que van desde el plan de prevención, evaluación de los riesgos, hasta la protección frente a ellos y sensibilización de las personas trabajadoras para evitar que estos riesgos puedan materializarse. A esta norma se une la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) que, aunque no introduce de forma específica el delito de violencia sexual, sí introduce medidas estructurales de igualdad que actúan directamente en la prevención, detección y protección frente a la violencia sexual.

A la normativa de prevención y protección general de los riesgos de violencia y acoso en el ámbito laboral se une como norma específica la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en adelante, LOGILS), cuyo objeto esencial es impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de las víctimas, mediante la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales, e incluyan medidas de protección y recuperación en todos los ámbitos en los que la persona desarrolla actividad, sin olvidar la interacción a través de medios digitales dado el incremento de las tecnologías en nuestra realidad social.

A la hora de abordar la problemática social derivada de las manifestaciones de la violencia sexual la norma prevé distintas medidas sociolaborales de protección y prevención de la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, entre las que se incluyen obligaciones a las empresas de promover condiciones de trabajo libres de violencia y acoso en todas sus formas, lo que implica nuevas obligaciones y responsabilidades, además de revisión de los programas y sistemas de prevención y protección ya existentes, que eviten la comisión de delitos y promuevan lugares de trabajo saludables y respetuosos con los derechos de las personas trabajadoras.

Dada la amplitud del fenómeno sociolaboral, el objetivo de este estudio se centra en el análisis del contenido de la obligación de prevención y sensibilización en el

ámbito laboral para evitar el riesgo de violencia y acoso, la gestión del riesgo en caso de materializarse, y las medidas de protección de las víctimas: laborales y de seguridad social; de manera que se garanticen lugares de trabajo libres de violencia y acoso, como corresponde en una sociedad plural e inclusiva.

II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La violencia sexual en sus diferentes manifestaciones tradicionalmente se ha vinculado a las políticas de igualdad y no discriminación en las empresas, dado que las normas reguladoras de medidas dirigidas a su tratamiento así lo han considerado, como es el caso de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH). Siendo verdad que estos comportamientos son causa de discriminación, puesto que son de afectación desproporcionada a las mujeres, no podemos obviar que también afectan a trabajadores de otro sexo o tendencias sexuales. Por otro lado, es incuestionable que la violencia y el acoso en el trabajo constituyen riesgos laborales que afectan a la salud psicofísica y la seguridad en el trabajo; por lo que su prevención y tratamiento debe hacerse de manera integral en la empresa como postula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). En este sentido, el art. 4.2º de la LPRL define el riesgo laboral de forma generalizada como «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo...», incluyendo así los riesgos psicosociales dentro del marco protector, a los que se aplican las obligaciones preventivas en los términos establecidos en el artículo 14 de la norma¹, el cual reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, y la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por tanto, aunque estas conductas ilícitas en el trabajo pueden abordarse desde diferentes perspectivas jurídico-laborales, teniendo en cuenta que su prevención y reparación corresponde al empresario en cuanto sujeto titular y responsable de la organización productiva lo más adecuado es abordarlo desde la seguridad y salud en el trabajo, que prevé un tratamiento integral del fenómeno desde la prevención a la reparación de daño.

Este enfoque integrado lo vemos en la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), que introduce en el artículo 12 las obligaciones empresariales y derechos de los trabajadores, en cuanto a prevención y sensibilización en el ámbito laboral a fin de conseguir condiciones de trabajo libres de violencia y acoso. Siguiendo los postulados del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206², sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo³, la LOGILS

1. *Vid*, en el mismo sentido Olarte Encabo, S., «Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista», AAVV: *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, UCM, 2020, pág. 70.

2. Ratificado por España el 8 de marzo de 2022, BOE de 16 de junio de 2022.

3. Donde se reconoce la incompatibilidad de la violencia y el acoso con el trabajo decente, con los derechos humanos en el trabajo y con la igualdad de oportunidades.



introduce actuaciones dirigidas a la prevención y sensibilización para erradicar estos comportamientos. En este caso, la LOGILS, aun apelando a los procedimientos puestos en marcha por la Ley de Igualdad, amplía las medidas también a la prevención del acoso moral en el trabajo, y el ámbito de actuación espacial lo extiende, no solo a los lugares de prestación laboral presencial, sino a los que puedan acaecer en el ámbito digital, dado el incremento del uso de las tecnologías (art. 12). Igualmente, amplía el ámbito subjetivo de actuación introduciendo la obligación de incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo dado que la realidad empresarial no admite prever con certeza cuándo determinados puestos estarán ocupados por una mujer⁴, además de que una prevención integrativa exige la valoración de estos riesgos en todos los puestos dado que no solo las mujeres son objeto de violencia y acoso.

A la hora de implementar medidas de prevención y sensibilización frente a estos riesgos es importante delimitar tipos de violencia sexual o acoso que pueden materializarse, ya que existen diferentes denominaciones dependiendo de la perspectiva desde la que se aborde⁵. Tomando como referencia la perspectiva jurídico-laboral, la Ley 3/2007 de igualdad, indica en su art. 7 que constituye acoso sexual «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». Constituye acoso por razón de sexo «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». Ambos acosos se consideran discriminatorios.

En el caso del acoso psicológico o moral, si tomamos la definición del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT), en su Nota Técnica 854 lo define en términos preventivos como «exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el "tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud».

Como se observa, cada uno de estos riesgos se caracteriza por unos comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza según las conductas que los generen, y que serán las que deban tenerse en cuenta a la hora de evaluar el riesgo y aplicar las medidas preventivas para evitar que el riesgo se materialice como veremos más adelante.

4. En el mismo sentido: Álvarez Cuesta, H. «Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», AEDTSS. <https://www.aedtss.com/aspectos-laborales-de-la-ley-organica-10-2022-de-6-de-septiembre-de-garantia-integral-de-la-libertad-sexual/>,

5. Vid. Sobre diferentes corrientes conceptuales de acoso y sus modalidades Molina Navarrete, C., «Delimitación conceptual. "¿Qué sabe la razón jurídica del acoso laboral? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela", en Rivas Vallejo P., y García Valverde, M. D. (dirs). *Tratado integral del acoso*, Aranzadi, 2015.



En el caso de la LOGILS solo define la violencia sexual y lo hace en términos amplios para abarcar todos los estamentos sociales en los que pueda manifestarse. Al efecto lo define como «los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen 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 delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal».

Las medidas de prevención y sensibilización hacen referencia a todas aquellas actuaciones cuyo objetivo es evitar la aparición de conductas de violencia sexual y acoso. Sin duda son las acciones más efectivas ya que actúan antes de la aparición del problema sobre las condiciones de trabajo y características organizacionales, incluidas las características psicosociales del personal a su servicio.

A. Medidas de prevención

Las medidas preventivas van desde la detección de las variables y comportamientos que pueden desencadenar las conductas de violencia y acoso, el compromiso empresarial y organizacional de tolerancia cero ante estos comportamientos, hasta la formación y sensibilización de la plantilla para saber reconocer este tipo de conductas. Todas ellas quedan incluidas en el deber de las empresas de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14.2 LPRL). Este deber general se materializa en la necesidad de hacer una gestión preventiva eficaz ante factores de riesgos psicosociales que pueden ser los precursores de la violencia y el acoso en el trabajo, así como arbitrar instrumentos y herramientas para la intervención precoz y efectiva frente a indicios de estas conductas.

Para la creación de una política sólida es necesario que la prevención de estos riesgos esté integrada en el sistema general de gestión empresarial, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta (art. 1 LPRL), de forma que se consolide como cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad de las personas. Partiendo de la realidad de que la violencia sexual y el acoso afectan mayoritariamente a las mujeres, y que la prevención de riesgos laborales carece de una visión de género integrativa, para erradicar los comportamientos generadores de estos riesgos, es necesario que desde el origen la política de prevención y su implementación se adopte con un enfoque inclusivo e integrativo que tenga en cuenta las condiciones de género y aborde las causas subyacentes y factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las diferentes formas de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género⁶.

6. Así lo establece el Convenio 190 de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



1. Plan de prevención

La gestión de las actividades preventivas se formalizará a través del plan de prevención, en el que se incluye la declaración de principios como insignia de la política empresarial en la materia. Seguidamente deben especificarse los procedimientos a seguir para la evaluación de riesgos, la planificación de las medidas de prevención que se deriven de la evaluación, las fases de ejecución de estas medidas y personas encargadas de su implementación, así como la posterior revisión de las mismas en un proceso continuo e integrado. Es importante recalcar que la gestión de estos riesgos en el plan de prevención debe hacerse desde una perspectiva integrativa e inclusiva que tenga en cuenta las consideraciones de género.

El plan de prevención debe ser aprobado no solo por la dirección de la empresa, sino asumido por todos los sujetos que de alguna manera se responsabilicen de acciones de prevención o control de su cumplimiento; en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos los trabajadores, así lo establece el art. 16 de la LPRL. Es conveniente resaltar la importancia de dar a conocer su contenido a los trabajadores que asumen un papel activo en la prevención y gestión de estos riesgos dado que la LOGILS ha ampliado el cuadro de responsabilidades empresariales en vía penal por incumplimientos de obligaciones relativas a la prevención y tutela de la libertad sexual.

2. Evaluación de riesgos

Según el art. 14.1 de la LPRL las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud frente a todos los riesgos laborales, donde quedan incluidos la violencia sexual y el acoso en cualquiera de sus manifestaciones. El art. 16 encargado de regular el procedimiento de evaluación establece la obligación de realizar una evaluación inicial considerando las características de los puestos y las personas que los ocupan. Dado que la evaluación no es una actividad estanca, debe repetirse cuando las condiciones de trabajo cambien por modificación de puestos, cuando se detecten daños en la salud de los trabajadores o cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes. En el caso de los riesgos de violencia sexual y acoso es conveniente que se incluya su evaluación en todos los puestos de trabajo, con independencia de quien lo ocupe en el momento del análisis, puesto que en un entorno laboral altamente cambiante lo usual es que exista rotación de personal en los distintos puestos, además de que pueden ser de afectación a cualquier persona trabajadora.

La evaluación se dirige a detectar los factores que pueden ser generadores de estos riesgos. Para su detección y evaluación existen diferentes instrumentos y metodología⁷, y será la empresa en comunicación con los representantes de los trabajadores

7. Vid., Notas técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: 476 y 854 para el acoso psicológico en el trabajo, y 507 para el acoso sexual y por razón de sexo.



la que elija el sistema, o en su defecto la que el servicio de prevención aconseje teniendo en cuenta el tamaño, la organización, el nivel de participación de la representación etc. A la hora de elegir conviene combinar herramientas cualitativas y cuantitativas, y utilizar aquellas que tengan en cuenta cuestiones específicas que permitan un mayor conocimiento de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género. En cualquier caso, es necesario que el proceso se lleve a cabo por personal cualificado que disponga de formación en riesgos psicosociales y en igualdad de género (art. 5, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

Los factores desencadenantes del riesgo de violencia sexual y acoso pueden ser diversos y multifactoriales, se deben buscar en la cultura de igualdad de la empresa, en las condiciones laborales, la organización del trabajo, la política y gestión de los recursos humanos, en cómo se gestionan y resuelven los conflictos, y en si se dispone de métodos y procedimientos preventivos eficaces para ello, así como de la existencia de buenas prácticas empresariales en esta materia. También debe tenerse en cuenta los riesgos que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público general en caso de que el trabajo se desempeñe en este contexto. En todo caso, la identificación de los factores de riesgo exige una exhaustiva recogida de información y análisis del clima laboral.

Puede haber factores de riesgo y condiciones de trabajo que interaccionan como precipitantes o favorecedoras de la aparición de la violencia sexual y acoso, como son: factores culturales de permisibilidad por parte de la organización de comentarios machistas y conductas de infravaloración de las mujeres, la atribución de puestos, tareas y responsabilidades en función de creencias sexistas. En el caso del acoso moral, básicamente el sustrato que favorece la aparición de este tipo de conductas se encuentra ligado a deficiente organización del trabajo y la gestión inadecuada del conflicto. El riesgo se incrementa cuando estamos ante modelos de liderazgo con estilos de mando autoritarios y múltiples jerarquías, así como lugares de trabajo con un alto grado de estrés y presión por los mandos y superiores.

También es importante considerar a este respecto el uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el ámbito laboral, dado que facilita que las conductas de violencia sexual y acoso puedan canalizarse por medios digitales, cuyo impacto puede ser exponencial. Los programas de mensajería instantánea, de videoconferencias, llamadas telefónicas, videollamadas, correos electrónicos profesionales etc., posibilitan multiplicar el número y el impacto de tales conductas. Son catalogadas como situaciones de ciberacoso (que puede ser psicológico, sexual o por razón de sexo). En este sentido, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD), en su artículo 4 señala que «las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral».

Aunque cualquier persona es susceptible de sufrir estos riesgos, las estadísticas indican que el acoso sexual es más frecuente en mujeres solteras, viudas o separadas,

con cargas familiares, con poca antigüedad en la empresa, con contrato temporal, en puestos o categorías generalmente ocupados por hombres, y con perfiles más vulnerables como pueden ser los colectivos de inmigrantes⁸. Por tanto, conviene considerar estos datos a la hora de valorar la posibilidad de que haya perfiles más vulnerables y actuar en consecuencia puede ser importante.

Otra variable a tener en cuenta a la hora de evaluar el riesgo es la individual, ya que la reacción al hostigado puede variar en función de las características y habilidades personales. La forma en que lo percibe y, sobre todo, la forma en que se enfrenta a la situación la persona afectada está relacionada tanto con la solución efectiva del problema como con la magnitud de las consecuencias negativas⁹. En todo caso, con independencia de las variables personales, la empresa es responsable de arbitrar medidas que impidan la aparición de estas conductas, de una intervención temprana ante los primeros indicios y de cuantas medidas sean necesarias para evitar su continuidad o repetición.

3. Información

El artículo 18 de la LPRL impone a las empresas la obligación de adoptar medidas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para su seguridad y salud, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a su puesto de trabajo; así como las medidas de prevención aplicables a dichos riesgos por parte de la empresa y los que el propio trabajador deba observar para que las medidas que el empresario adopte resulten eficaces. En relación con los riesgos de violencia sexual y acoso es de suma importancia que los trabajadores conozcan las medidas de prevención y las de protección que se adopten, para que las personas trabajadoras puedan detectar posibles situaciones de violencia y acoso y puedan utilizar los cauces adecuados que terminen con la situación.

La información puede hacerse tanto verbal como escrita, pero siempre cerciorándose de la legibilidad de la información y comprensión por todos los trabajadores. También puede hacerse mediante soportes gráficos o audiovisuales (carteles, señales, folletos, vídeos,...). Se deben evitar los mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género y cuidar el uso no sexista del lenguaje. La información debe llegar a todas las personas trabajadoras, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo.

8. Ver informe de Michael Rubenstein sobre «La dignidad de la mujer en el trabajo: informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas», COM (89) 568 final, de 29 de noviembre de 1987.

9. En este sentido cabe destacar lo recogido en las NTP 891 y NTP 892 sobre resolución autónoma de conflictos, aplicable frente a cualquier tipo de violencia física o psicológica, con el propósito de resolver las situaciones de potencial violencia en el seno de la empresa y evitar la judicialización de los procesos.



B. Medidas de sensibilización

Las medidas de sensibilización junto con las de prevención son las acciones más efectivas para evitar la materialización de los riesgos al proyectarse sobre el conocimiento y concienciación de conductas prohibidas que evitan la materialización del riesgo. Entre las medidas de sensibilización quedan incluidas las actividades de formación y elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas.

1. Formación

La formación es un medio de suma importancia para garantizar que no se produzcan comportamientos de violencia y acoso en el trabajo, y que en caso de surgir estos problemas puedan resolverse con eficacia. El artículo 19 de la LPRL establece que cada trabajador reciba formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, relacionada con los riesgos específicos de su puesto de trabajo y los generales de la empresa. Así pues, los vinculados con la violencia y el acoso quedan incluidos en la obligación general de formación.

La formación en esta materia debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso y violencia, y permitir que todos los trabajadores sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por la empresa y de cualquier problema que pueda surgir. Los programas y material didáctico deben evitar estereotipos de género y, en lo posible, hacer uso de lenguaje no sexista. El plan de formación frente a estos riesgos y la forma de abordarlos debe ser consultado con los representantes de los trabajadores, que en caso de existir delegados de prevención serán los indicados dado su conocimiento específico en materia preventiva [art. 33.1 e) LPRL].

La formación puede impartirse con medios propios o puede concertarla externamente, pero siempre será por personal competente y especializado en riesgos psicosociales y conocedor de la política empresarial en esta materia. Según establece la LPRL deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento del tiempo invertido en la misma. Para facilitar la asistencia es conveniente que se desarrolle en horario y condiciones que permitan la conciliación. En el seguimiento y evaluación de las actividades formativas deben incluirse indicadores de género y evaluar los cambios de actitud frente a los principios de igualdad, no discriminación o conductas sexistas en el ámbito laboral¹⁰.

Es importante diseñar programas de formación para mandos y *managers* que les faculte para desempeñar un liderazgo que fomente la equidad, la transparencia y la justicia organizacional. Los mandos y personal de dirección deben contribuir a evitar

10. Ver en este sentido el manual sobre «Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales», OSALAN, *Instituto Vasco de seguridad y salud laborales*, 2019.



estos riesgos y canalizar de forma adecuada los conflictos de los trabajadores que se encuentren a su cargo. Aquellos a los que se les asigne cometidos específicos se les debe formar especialmente para desempeñar eficientemente sus funciones de manera que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzcan situaciones de violencia y acoso; al respecto, deben tener habilidades sociales para manejar conflictos y procedimientos de actuación en el marco de los procesos formales de examen de denuncias que se planteen.

De la misma manera deben diseñarse acciones formativas dirigidas a las personas trabajadoras que les permita detectar posibles situaciones de riesgo, especialmente donde estén más expuestos a la violencia y el acoso por su relación directa con el público como son empleados del servicio de emergencia, trabajo doméstico, transportes, educación y el ocio. También es importante formar a las personas en la resolución autónoma de conflictos, en habilidades de comunicación y estrategias de afrontamiento que ayuden a no permitir conductas agresivas, y afrontarlas de manera exitosa. Esto contribuye a mejorar el clima organizacional y evita en muchas ocasiones la judicialización de los procesos; además de mejorar la respuesta emocional de las víctimas¹¹.

2. Código de buenas prácticas

El código de buenas prácticas es una herramienta valiosa para evitar la materialización de los riesgos de violencia y acoso tanto en el lugar de trabajo como en el ámbito digital, mediante la concienciación y responsabilidad de todos los sujetos que configuran la estructura empresarial, desde la dirección y mandos a trabajadores y sus representantes. El código debe elaborarse por escrito a modo de estatutos internos en los que la organización junto con la representación de los trabajadores manifiesta el compromiso de erradicar la violencia y el acoso, con unos objetivos claros y las medidas para llevarlos a cabo. La experiencia demuestra que las estrategias para crear entornos laborales en los que se respete la dignidad de los trabajadores tienen más probabilidad de ser eficaces cuando se acuerdan conjuntamente¹².

La declaración de principios puede formar parte de este Código en el que se debe precisar las conductas y comportamientos que se consideran indebidos en el trabajo y especificar que dichos comportamientos, en determinadas circunstancias, pueden ser ilegales. El código debería imponer explícitamente a todos los trabajadores la obligación de observar la declaración y de velar por que sus compañeros sean tratados con respeto y dignidad, especificando con claridad las responsabilidades que se derivaran de la manifestación de comportamientos que vulneren el código de buenas prácticas. Igualmente es conveniente que incluya el compromiso de que las

11. *Vid.*, al respecto NTP 891 y NTP 892 sobre resolución autónoma de conflictos, aplicable a cualquier tipo de violencia física o psicológica.

12. Recomendación de la Comisión Europea, de 27 de diciembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. *Punto 5 «recomendaciones a los empresarios».*

denuncias de acoso sexual se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra la persecución y las represalias de que sean objeto por haber presentado una denuncia de acoso sexual. También debería especificar que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que incurran en comportamientos de acoso y violencia sexual¹³.

Una vez elaborado, es importante que sea difundido para que se conozca la política empresarial al respecto; que todos los integrantes sean conscientes de las posibles consecuencias de comportamientos de violencia y acoso tanto en el lugar de trabajo como a través de medios digitales. La organización debe asegurarse de que la política empresarial y código de buenas prácticas es comunicada y comprendida por todos, quedando claro que existe un firme compromiso de tolerancia cero ante estos comportamientos. Es aconsejable que estos códigos también contengan pautas y directrices de conducta y comportamiento para usuarios y clientes de manera visible.

III. GESTIÓN DEL RIESGO

Otro bloque de actuaciones lo constituyen las acciones dirigidas a la intervención y gestión ante situaciones relacionadas con factores de riesgo psicosocial, o cuando el riesgo ya se ha materializado. En este sentido tanto la LOIEMH como la LOGILS establecen la obligación de diseñar cauces para la interposición de denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo las sufridas en el ámbito digital.

A. Protocolos de actuación

Desde la legislación de prevención de riesgos laborales se establece que el empresario una vez conocida la situación debe tomar todas las medidas necesarias para proteger la salud de sus trabajadores de acuerdo con la obligación general de protección prevista en el art. 14.2 de la LPRL. En esta dirección, la LOIEMH incorporó en el año 2007 para los supuestos de acoso sexual y discriminación por razón de sexo un mandato para dar cauce a las denuncias y reclamaciones de las víctimas. Y, aunque la Ley no habla de protocolos, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, si lo hace en el art. 12 al referirse al depósito y registro de estos. Así pues, las empresas a lo largo de estos años han venido elaborando protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, mayoritariamente en los planes de igualdad o convenios colectivos, y en menor medida en el marco de la gestión de la prevención de riesgos laborales a través del plan de prevención como establece la normativa preventiva.

El procedimiento más utilizado para la gestión interna de estos riesgos cuando ya son evidentes o se han materializado ha sido el previsto en el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, para la canalización de

13. *Ibidem*: Relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.



las quejas y reclamaciones de las personas afectadas por este tipo de comportamientos, el cual consta de diferentes fases¹⁴. Sí bien no puede considerarse una medida de prevención puesto que su aplicación es una vez materializado el riesgo, si puede tener efectos disuasorios de conductas ofensivas de acoso y violencia. Por otro lado, permite conocer a las personas trabajadoras el mecanismo interno de solución de conflictos con garantías y confidencialidad.

B. Resolución de conflictos

Es importante que los procedimientos de actuación tras una situación de violencia o acoso en cualquiera de sus manifestaciones (sexual, por razón de sexo o psicológica) estén bien establecidos, de forma que el problema se resuelva de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Por tanto, hay dos aspectos esenciales que deben quedar claros:

- A quién y cómo deben dirigirse, y en su caso presentar la denuncia.
- Cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso, etc.).

Se puede disponer de un procedimiento de resolución de conflictos informal y otro formal para contribuir a la resolución favorable de los mismos. Como se ha señalado más arriba, es importante formar a las personas en la resolución autónoma de conflictos y en habilidades de comunicación, con lo que se evitará en muchas ocasiones que el riesgo llegue a materializarse dado que la persona cuenta con herramientas dialécticas y conductuales que eviten que el riesgo se transforme en daño a su salud. A continuación, veamos los distintos cauces para la solución de dichos conflictos:

1. Cauce informal de resolución del conflicto

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, cuando el problema no es grave puede ser conveniente intentar resolverlo de manera informal para evitar una fractura en el personal y relaciones sociales¹⁵. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes poniendo de manifiesto al hostigador que su conducta le resulta ofensiva o incómoda y solicita su cese en el comportamiento. Este proceso también puede ser

14. García- Perrote, I., «Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley Igualdad de mujeres y hombres», *Relaciones Laborales*, n° 4, 2008.

15. Un sector doctrinal considera estos procedimientos informales únicamente apropiados para las conductas leves. En este sentido ver Bodelón, E. y Gala Durán, C., «Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas» en VV.AA., coord. Gil Ruiz, *Generalitat de Catalunya*, 2013, págs. 177 y 178.

iniciado por una persona de confianza o compañero que ayude a resolver el conflicto. Otra posibilidad es hacerlo a través de un intermediario que ejerza la función de medidor y asesor a la víctima. Esta persona intermediaria debe ser nombrada por el empresario, preferentemente en consulta con los representantes de los trabajadores (delegado de prevención), al que se le dará formación específica para el ejercicio de las funciones, específicamente en riesgos psicosociales y negociación de conflictos. Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

2. *Cauce formal de intervención y resolución del conflicto*

Los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso. El procedimiento debe proporcionar a la víctima la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad. Se debe garantizar que los protocolos de quejas y denuncia son accesibles a todas las personas a las que afecte, para ello no solo se deben tener en cuenta las barreras físicas, sino también las barreras lingüísticas, generacionales y psicológicas.

El procedimiento debe estar intervenido y gestionado por los técnicos de prevención cuando existan o el servicio de prevención, debe especificar a quién debe presentar la denuncia la persona afectada, y ofrecer asistencia para que en caso de no ser adecuado el procedimiento interno tenga la posibilidad de presentar la denuncia en primera instancia¹⁶. Esta persona puede coincidir con la designada para intervenir en los procesos informales; por tanto, como se ha señalado anteriormente, debe estar formada específicamente en manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea con eficacia.

Según el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia los requisitos básicos de este procedimiento serían:

- La confidencialidad de las denuncias y del procedimiento
- El respeto a la dignidad y la intimidad personal
- Agilidad en la tramitación, con plazos de resolución breves.
- La investigación exhaustiva de los hechos por quien tenga la responsabilidad de mediar o resolver.
- Garantizar la audiencia personal de todos los testigos e interesados.
- Es siempre conveniente la participación o asesoramiento del servicio de prevención.

16. Puede ser que el procedimiento normal de trámite de denuncias no sea adecuado en supuestos en que las reclamaciones se presenten en primera instancia ante el superior inmediato. Los problemas en estos casos pueden venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, esta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio. La segunda, si el acusado de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima. En estos casos cobran especial importancia las personas especialmente designadas para intervenir en los procedimientos de violencia y acoso.



A la hora de diseñar el canal de denuncias las empresas no pueden perder de vista la Directiva Europea 2019/1937, de protección del denunciante que obliga a las organizaciones de más de 50 empleados a implementar un canal de denuncias anónimo a partir de diciembre 2021/2023 para denunciar todo tipo de irregularidades, entre ellas las situaciones de violencia y acoso, y prevenir la realización de delitos.

Además, la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción dice que todas las organizaciones de más de 50 empleados deberán contar con un canal que, entre otras cosas:

- Esté diseñado, establecido y gestionado de forma segura, de modo que se garantice la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, así como la protección de datos impidiendo el acceso de personal no autorizado;
- Permita la presentación de comunicaciones por escrito o verbalmente o de ambos modos.

En definitiva, el canal de denuncias debe ser: accesible, confidencial, difundido a la plantilla, gestionado por personal con formación; tener plazos de resolución fijados, y seguir la normativa de protección de datos personales.

Las investigaciones del suceso se deben realizar con total respeto para las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes. Se debe establecer un límite temporal para las investigación con el fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal. Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical, ...), y que se mantenga la confidencialidad en el proceso.

La resolución ha de contemplar tanto el conflicto en sí mismo como las medidas protectoras y preventivas necesarias para todos los afectados. Dentro de las medidas protectoras pueden incluirse las cautelares como son el cambio de puesto de trabajo, con o sin cambio de centro de trabajo, el cambio de horario de trabajo o la suspensión del contrato de trabajo por riesgo de violencia o acoso, que puede ser necesario su adopción desde el comienzo de la tramitación del proceso para garantizar la salud y seguridad de la persona afectada (medidas de protección que se verán más adelante).

En cuanto a las sanciones disciplinarias, es conveniente que las normas que regulan las faltas y sanciones, como es el Convenio Colectivo, y el Código de buenas prácticas recojan claramente las conductas constitutivas de violencia y acoso y las correspondientes sanciones.



3. Seguimiento y control

Cuando el empresario sea conocedor del daño debe investigar las causas y adoptar, en su caso, las medidas de prevención que procedan (art. 16.3 LPRL). En todo caso el servicio de prevención debe hacer un seguimiento de la funcionalidad de los sistemas de gestión del riesgo, de forma que puedan introducir modificaciones siempre que se detecte inoperatividad del sistema implementado. En este punto debemos tener en cuenta que la LOGILS ha introducido modificaciones en el Código Penal referentes a la exigencia de cumplimiento de las obligaciones de prevención. Por un lado, en lo relativo al trato degradante y humillante en la empresa (art. 173.1. 4º)¹⁷, y, por otro, los actos de acoso sexual (art. 184.5º)¹⁸, que de no observarse sanciona directamente al empresario. El incumplimiento de las obligaciones de prevención y sensibilización pueden llevar a la empresa a ser responsable penal y civilmente, y a tener que responder del daño psicológico causado a la víctima, a no ser que acredite el cumplimiento de la normativa. Aun así, ello solo liberaría a la empresa de la responsabilidad penal, pero no de la responsabilidad civil subsidiaria, de la que sería responsable por la vía del art. 120.4 CP, por lo que no se trata solo de contar con la implementación del plan de prevención y protocolo de resolución de conflictos, sino controlar fehacientemente que estas conductas no se materialicen¹⁹.

IV. PROTECCIÓN SOCIAL ANTE LA VIOLENCIA SEXUAL EN LA EMPRESA

60

A. Derechos laborales

Con la finalidad de garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias especiales que pueden vivir las personas trabajadoras que sufran violencia sexual, la LOGILS regula en su Capítulo II del Título IV, artículos 38 a 40, un conjunto de derechos laborales y de seguridad social relacionados con la reducción y ordenación del tiempo de trabajo, traslado o cambio de centro de trabajo, adaptación de puesto y apoyos que precisen por razón de discapacidad para su reincorporación, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, nulidad de la extinción del contrato de trabajo, ausencia o faltas de puntualidad justificadas y remuneradas, y protección por desempleo. Estos

17. El art. 173 CP, tipifica el trato degradante y la ejecución de actos hostiles o humillantes en el seno de una empresa menoscabando gravemente la integridad moral. Ahora se le añade un nuevo párrafo 4º al apartado 1, que señala que: «Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años.

18. Igualmente, al art. 184 CP que regula el delito de acoso sexual, se añade un nuevo apartado 5º que señala que: «Cuando de acuerdo con lo establecido en el art 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años».

19. Magro Servet, V., «La exigencia del nuevo mapa de riesgos en la empresa tras la reforma del Código Penal en los delitos contra la libertad sexual y el acoso sexual en la empresa», Colegio de abogados de Oviedo. Puede verse en: <https://www.icaoviedo.es/res/comun/biblioteca/3135/ARTICULO%20DOCTRINAL.pdf>

derechos reconocidos mediante remisión al Estatuto de los Trabajadores supusieron la modificación de varios de sus artículos, como a continuación veremos.

En igual medida la Ley Orgánica 10/2022 reconoció derechos para las personas trabajadoras funcionarias víctimas de violencia sexual (art. 40) reflejados en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

1. Medidas de acción sobre el tiempo de trabajo

Según el art. 37.8 del ET, las víctimas de violencia sexual para hacer efectiva su protección tienen derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. Como se observa, el precepto establece estos derechos de forma alternativa, como si ambas opciones de forma simultánea fueran incompatibles, de manera que la trabajadora deberá optar por la que más le convenga según sus circunstancias.

En cuanto a la reordenación del tiempo de trabajo, puede hacerse efectivo mediante diferentes mecanismos de flexibilidad interna como la adaptación del horario con las distintas manifestaciones que ello puede suponer, desde alterar el horario de entrada y salida, cambio en el disfrute de vacaciones, fijación de una jornada irregular o acumulación del tiempo de trabajo en diferentes días de la semana, o cualquier otra fórmula que sea posible dentro de la organización empresarial. Incluso se prevé el derecho a realizar el trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que la modalidad de prestación del servicio sea compatible con el puesto y funciones a desempeñar por la trabajadora.

Para el ejercicio de estos derechos habrá que estar a lo dispuesto para estos supuestos concretos en el Convenio colectivo o en los acuerdos de empresa, o en su caso conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a las víctimas al ser la afectada y por tanto conocedora de los horarios más convenientes para evitar el riesgo. En último caso, las divergencias entre la empresa y la trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En el caso de las personas funcionarias también establece el derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución art. 49.d) EBEP modificado por la Disposición final Decimoquinta de la LOGILS. Es de destacar que, a diferencia del resto de personas trabajadoras, cuando opten por solicitar reducción de jornada en un tercio o menos mantendrán su salario íntegro²⁰. Igualmente se reconoce el derecho

20. Espejo Mejías, P., en «La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?, Revista de trabajo y Seguridad Social CEF, 472, 2023, pág. 115. Señala que, para evitar diferencias y una desigual protección, sería interesante que pudiera preverse el derecho a reducción de jornada para todas las trabajadoras en los mismos términos.



de estas personas a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, horario flexible o cualquier otra forma de ordenación del horario que sea aplicable, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el caso de las/os trabajadoras/es autónomos económicamente dependientes que sean víctimas de violencia sexual, también tendrán derecho a la adaptación del horario de la actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (art. 14.5 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, de Trabajo Autónomo).

De otro lado, el art. 38.4 de la LOGILS reconoce que las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada del padecimiento de una situación de violencia sexual se considerará justificada y serán remuneradas, teniendo que comunicar a la empresa su retraso o falta al trabajo tan pronto como le sea posible. Como es lógico, su condición de víctima de violencia sexual debe haber sido acreditada por los servicios sociales de atención o de salud.

2. Movilidad geográfica o cambio de centro

Las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual 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 (art. 40.4 del ET). Como vemos se trata de la posibilidad de que las víctimas puedan solicitar el cambio de centro de trabajo por dicha circunstancia. En estos casos la empresa está obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes o que pudieran producirse en el futuro. Así pues, la movilidad está condicionada a que la empresa cuente con varios centros de trabajo, y que exista vacante en alguno de ellos correspondiente a la misma categoría profesional o equivalente. Como se observa, la norma no prevé la posibilidad de movilidad funcional vertical, salvo que así se prevea por negociación colectiva o acuerdo individual.

Por lo que respecta al tiempo de movilidad geográfica o cambio de centro, se prevé una duración de seis meses con reserva de puesto de trabajo. Al finalizar este periodo la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva. Por lo que respecta a la retribución que tendrá derecho durante el cambio la ley lo silencia, por lo que las posibles diferencias salariales que pudieran producirse deberán asumirse por la persona trabajadora al no estar la movilidad funcional bajo el ámbito de las reglas del art. 39 del ET²¹. También cabe la posibilidad de que a la víctima no le interese retornar a su antiguo puesto ni permanecer en el nuevo, y en este caso puede

21. En el mismo sentido, Fernández Orrico, J. «Un estudio comparativo acerca de la protección jurídico laboral entre las víctimas de violencia de género y de violencia sexual» cit., pág. 22.



optar por la extinción del contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose los periodos inferiores, con un máximo de doce mensualidades, y el derecho a desempleo en su caso.

Idéntica previsión se contempla en el ámbito funcional para las personas víctimas de violencia sexual, art. 82.1 EBEP. Para estas personas se prevé el derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional de análogas características, sin necesidad de que se determine como vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. La norma hace referencia a la protección de los datos personales de la víctima, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su custodia durante el procedimiento y actuaciones relacionadas con el caso.

3. *Suspensión del contrato de trabajo*

El art. 38.1 de la LOGILS reconoce el derecho de las víctimas sexuales a suspender su relación laboral, con reserva del puesto de trabajo. El derecho tiene su reflejo en el art. 45.1n) del ET, donde especifica que «el contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género».

En cuanto a la duración de la suspensión, se establece que tendrá una duración máxima de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiera la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses. Llegado el momento de la reincorporación de la trabajadora víctima de violencia sexual, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, debiéndose garantizar los ajustes que sean necesarios en caso de trabajadora con discapacidad (art. 38.3 LOGILS).

Como establece el art. 45.2 ET, la suspensión del contrato implica exoneración de la obligación de trabajar y a su vez liberación del empresario de remunerar el trabajo. Este periodo de suspensión tiene su reflejo en materia de Seguridad Social, como veremos, al considerarse como tiempo cotizado a los efectos de las prestaciones correspondientes de S.S. (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave); además de considerarse como situación legal de desempleo. Esta medida puede suponer una eficiente protección cuando la víctima sufra riesgo al salir a la calle y el trabajo no pueda realizarlo desde el domicilio.

En el caso de contratos temporales la suspensión del contrato implica que, si bien cesa la actividad laboral durante un tiempo y el correspondiente salario manteniéndose el vínculo jurídico entre empresa y la persona trabajadora, sin embargo, no se paraliza el cómputo de la duración del contrato, salvo que se indique otra cosa, de



manera que el contrato no se prolonga una vez llegado a su término. Esto a diferencia de lo que ocurre con la interrupción que sí paraliza el cómputo por el tiempo interrumpido.

En el caso de la persona autónomamente dependiente, la situación de violencia sexual se considera causa debidamente justificadas de interrupción de la actividad para que haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral [art. 16.1.f) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)]. En caso de que el cliente diera por extinguido el contrato, dicha circunstancia se consideraría como falta de justificación, en cuyo caso la persona afectada tendrá derecho a percibir la indemnización que corresponda por daños y perjuicios causados (art. 16.3 en relación con los apartados 3 y 2 del art. 15 LETA).

Para las personas funcionarias el art. 89.1 d) del EBEP reconoce el derecho a la excedencia por razón de violencia sexual, en cuyo caso, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, no tienen la obligación de acreditar un período previo de carencia, de modo que «tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma» (art. 89.5 EBEP).

4. Extinción del contrato

En relación con la extinción del contrato de trabajo, el art. 49.1m) del ET dispone que la decisión extintiva corresponde a la trabajadora; por tanto, no es preceptiva la participación de la autoridad judicial o cualquier otro organismo público, por lo que una vez solicitado por la trabajadora tendrá efecto inmediato²².

En caso de que la decisión extintiva del contrato venga por iniciativa del empresario, como despido objetivo o disciplinario, este sería nulo por el ejercicio de su derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral [arts. 53.4.b) y 55.5 b) del ET].

En el caso de la trabajadora autónoma económicamente dependiente la relación contractual con su cliente (contrato de actividad) se extinguirá cuando esta se vea obligada como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencias sexuales» [art. 15.1.g) de la LETA].

B. Derechos de seguridad social

Con objeto de la protección integral de la violencia sexual, no solo se introducen derechos en el ámbito laboral, sino que también surte efectos en el ámbito de los derechos de Seguridad Social de las víctimas como veremos:

22. Ver en este sentido, y relacionado con el despido de la trabajadora víctima de violencia de género: Romero Burillo, A. M.: «Ámbito de actuación de las medidas laborales y de protección social de la víctima de violencia de género». Medidas laborales de protección social de la trabajadora víctima de violencia de género Tirant lo Blanch. Valencia, 2020.

1. Beneficios en supuestos de reducción de jornada

En el supuesto en que la víctima de violencia sexual opte para su protección por la reducción de jornada, según el art. 270.6 de la LGSS, para el cálculo de la base reguladora por desempleo se computarán las bases de cotización incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción el trabajo a tiempo completo o parcial. Añade que, si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en la situación de reducción de jornada por este motivo, las cuantías máxima y mínima de su prestación se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

2. Beneficios en los supuestos de suspensión de contrato y extinción de la relación laboral voluntaria

El periodo de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo cuando la persona trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto como consecuencia de ser víctima de violencia sexual (art. 45.1.n), tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a los 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.

Por otro lado, el artículo 267.1. b). 2º LGSS, establece que se encontrarán en situación legal de desempleo la persona trabajadora víctima de violencia sexual cuando suspenda su contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Obsérvese que el art. 45.1.n) del ET no prevé la suspensión del contrato para las víctimas de violencias sexuales. Es el art. 38.2 de la LOGILS, el que regula para estas víctimas el derecho a la protección por desempleo, el cual remite a los términos de la LGSS. Por lo que, aunque de una forma menos directa, las víctimas de violencias sexuales se encuentran en situación legal de desempleo, cuando por su decisión se les suspenda el contrato de trabajo por esta circunstancia.

Igualmente, según el art. 267.1 a) 5º LGSS, se encontrarán en situación legal de desempleo las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual que resuelvan voluntariamente su contrato de trabajo para hacer efectivo su derecho a la protección integral.

En ambos supuestos, la situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refiere el artículo 37 de la LOGILS, que son los siguientes:

- informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas



de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora;

- sentencia recaída en el orden jurisdiccional social;
- cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos;
- documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial, en el caso de víctimas menores de edad.

La comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral se sustituirá, conforme a lo establecido en el artículo 1.6 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el Certificado de Empresa, en el que ha de figurar la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo.

3. *Beneficio por cese de actividad de la trabajadora por cuenta propia*

Según el art. 331.1.d) LGSS la persona trabajadora por cuenta propia, víctima de violencia sexual que cese en el ejercicio de su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se le considerará en situación de cese temporal de la actividad. Además, según el art. 329. 1 b) LGSS se le suspenderá la obligación de cotizar durante 6 meses, que serán considerados como de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social, considerándose en situación asimilada a la de alta. Con ello se constata una reducción del período reconocido respecto de la personas trabajadoras por cuenta ajena, dado que estas pueden alcanzar un máximo de dieciocho meses, mientras que las trabajadoras por cuenta propia únicamente podrán disfrutar de este beneficio durante un máximo de seis meses²³. Para determinar la base de cotización por esos 6 meses se tomará el promedio de las bases de cotización cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

La situación legal de cese de actividad se acreditará por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que deberá adjuntar cualquiera de los documentos que acreditan las situaciones de violencia de género o de violencias sexuales (art. 332.1.1.4 LGSS). En el caso de la persona autónoma económicamente dependiente, la 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.

23. Fernández Orrico, J., «Un estudio comparativo acerca de la protección jurídico laboral entre las víctimas de violencia de género y de violencia sexual» cit., pág. 27.

En el caso de las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado se consideran en situación legal de cese de actividad, con derecho a la protección de seguridad social (art. 329 LGSS) cuando hubieran cesado, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo en la cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación por causa de violencia sexual [art. 335 (apdo. 1 a, ordinal 4.º) LGSS]. Asimismo, se consideran en situación legal de cese de actividad las trabajadoras autónomas profesionales que hubieran cesado, con carácter definitivo o temporal en la profesión desarrollada solidariamente con otros, por violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la profesión de la trabajadora autónoma [art. 336 d) LGSS].

V. CONCLUSIONES

La violencia sexual atenta contra los derechos fundamentales de la persona reconocidos en la Constitución para el ejercicio de la libertad y dignidad del individuo, además de impedir decidir libremente sobre el desarrollo de la propia sexualidad de forma segura, sin sufrir coacciones, discriminación o agresiones.

El lugar de trabajo es un espacio complejo donde pueden ocurrir violaciones del derecho a la libertad sexual y a la integridad moral de las personas trabajadoras; por lo que se hizo necesario regular medidas para hacer efectivo en este ámbito la protección y el derecho a la asistencia social integral de todas las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia sexual. Por otro lado, el ámbito laboral es un espacio donde las personas pasan gran parte de su tiempo, y del que dependen para el desarrollo de su vida social y familiar

Con el objeto de preservar estos derechos la Ley de Prevención de riesgos laborales regula obligaciones para los empresarios de prevención de estos riesgos, desde planificación y evaluación hasta la adopción de medidas para su evitación; y, en coordinación con la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres se establecen obligaciones de sensibilización y resolución de conflictos que eviten la materialización de estos riesgos, y en caso de materializarse existan cauces seguros para su denuncia y resolución del conflicto de forma rápida, respetuosa y eficaz.

Estas medidas han sido matizadas y reforzadas por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, cuya finalidad esencial fue impulsar la prevención de la violencia sexual y garantizar los derechos de las víctimas. A la vez que introduce derechos laborales y de protección de Seguridad Social que permitan conciliar los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias que puedan vivir las víctimas de violencia sexual; de manera que puedan ejercer su derecho a la protección integral y reinsertarse a su puesto de trabajo conservando sus derechos y sin grandes mermas económicas para el desarrollo de su vida personal y profesional.

Bibliografía

- Alonso Martín, A., «Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales», OSALAN, Instituto Vasco de seguridad y salud laborales, 2019.
- Álvarez Cuesta, H., «Aspectos laborales de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual». AEDTSS. 2022.
- Álvarez Cuesta, H.: «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. 166, 2023.
- Azpiroz A., «Pautas para la integración de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales». OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. 2017.
- Bodelón, E. y Gala Durán, C., «Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas» en VV.AA., coord. Gil Ruiz, Generalitat de Catalunya, 2013.
- Espejo Mejías, P., «La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 472, 2023, pp. 97-122. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.7219>
- Fernández Orrico, J., «Un estudio comparativo acerca de la protección jurídico laboral entre las víctimas de violencia de género y de violencia sexual», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 269, 2023.
- Fidalgo Vega, M., NTP 854 «Acoso psicológico en el trabajo: definición». Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009.
- García-Perrote, I., «Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley Igualdad de mujeres y hombres», *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2008.
- Goerlich Peset, J. M.: «¿Qué ha pasado con los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual?» *Foro de Labos*, www.elforodelabos.es
- Magro Servet, V., «La exigencia del nuevo mapa de riesgos en la empresa tras la reforma del Código Penal en los delitos contra la libertad sexual y el acoso sexual en la empresa», Colegio de abogados de Oviedo, 2022.
- Martín Daza, F., «NTP 476: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing» Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1998.
- Mejías García, A., «Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)». NTP 891, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011.
- Michael Rubenstein «La dignidad de la mujer en el trabajo: informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas», COM (89) 568 final, 1987.
- Molina Navarrete, C., «Delimitación conceptual. “¿Qué sabe la razón jurídica del acoso laboral? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela», en Rivas Vallejo P., y García Valverde, M. D., (dirs). *Tratado integral del acoso*, Aranzadi, 2015.
- Monereo Pérez, J. L. y Rodríguez Iniesta, G.: «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.
- Olarte Encabo, S., «Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista» en AAVV Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales, UCM, 2020.
- Pérez del Río, T., «La violencia de género en el ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso sexista». Bomarzo, 2009.
- Ramos Quintana, M. I.: «Violencia sexual y relaciones de trabajo: la libertad sexual de las mujeres y las nuevas garantías legales», *Trabajo y Derecho*, núm. 99, 2023.
- Romeral Hernández, J. *El delegado de prevención*, Lex nova, 2008.



Romero Burillo, A. M.: «Ámbito de actuación de las medidas laborales y de protección social de la víctima de violencia de género». *Medidas laborales de protección social de la trabajadora víctima de violencia de género* Tirant lo Blanch. Valencia, 2020.

Sánchez Trigueros, C.: «La violencia de género en el trabajo. Perspectiva de Seguridad Social», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14, 2007.