

**LA TUTELA SOCIOLABORAL DE LAS VÍCTIMAS DE  
VIOLENCIAS SEXUALES**

**SOCIAL AND LABOUR LAW PROTECTION FOR  
SEXUAL VIOLENCE VICTIMS**

Autor: Alex Minculeasa Copcea

Tutor: Diego Álvarez Alonso

Máster en Protección Jurídica de las Personas y los Grupos

Vulnerables

Curso 2022-2023

Facultad de Derecho

Universidad de Oviedo

## **RESUMEN**

El presente trabajo constituye un estudio de los derechos laborales y de Seguridad Social, así como de otras medidas sociales, establecidos en la reciente Ley de Libertad Sexual para las mujeres víctimas de violencias sexuales. Un análisis detallado de los elementos más relevantes de esta norma, incluidos algunos aspectos preliminares, revela ciertas carencias que presenta, que sugieren que, sin una reforma, los derechos reconocidos podrían enfrentar serios desafíos para su implementación.

## **ABSTRACT**

This work is a study on the Labour Law and Social Security rights, as well as other social measures, established in the recent Law on Sexual Freedom for sexual violence victims. A detailed analysis of the most relevant elements of this regulation, including some preliminary aspects, show certain deficiencies it presents, that suggest that, without a reform, the recognized rights could face significant challenges for their implementation.

## **PALABRAS CLAVE**

Violencia sexual, derechos laborales, seguridad social

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I. PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE A LAS VIOLENCIAS SEXUALES .....	5
1. LAS CIFRAS NEGRAS DE LA VIOLENCIA SEXUAL.....	5
2. EL DEBER DE INTERVENCIÓN JURÍDICA .....	8
2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL .....	8
2.2. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA.....	12
2.3. NORMATIVA ESTATAL.....	14
3. LA PROTECCIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN EL MARCO DE LOS ODS.....	16
4. LA PROTECCIÓN PENAL FRENTE A LAS VIOLENCIAS SEXUALES.....	18
5. GARANTÍA DE UN ENTORNO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA.....	19
CAPÍTULO II: LA LEY ORGÁNICA DE GARANTÍA DE LA LIBERTAD SEXUAL: ASPECTOS GENERALES .....	24
1. OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN .....	24
2. EL ALCANCE DEL CONCEPTO DE VIOLENCIAS SEXUALES .....	25
3. LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES: DELIMITACIÓN SUBJETIVA Y SUPUESTOS CON PARTICULARIDADES .....	28
3.1. MENORES.....	29
3.2. MUJERES EXTRANJERAS .....	29
3.3. PERSONAS TRANS .....	31
4. ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA .....	35
4.1. INSTRUMENTOS GENERALES DE ACREDITACIÓN.....	35
4.2. ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE LAS MUJERES EXTRANJERAS .....	42
4.3. VIOLENCIAS SUFRIDAS EN OTROS ESTADOS .....	46
5. ÁMBITO TEMPORAL: ADQUISICIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA .....	49

6. CONCURRENCIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES.....	53
CAPÍTULO III: PROTECCIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES .....	56
1. FOMENTO DEL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN.....	56
2. MEDIDAS PARA TRABAJADORAS ASALARIADAS .....	59
2.1. DERECHOS RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	59
2.2. VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO .....	62
2.3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO .....	65
3. MEDIDAS PARA LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS .....	73
4. MEDIDAS PARA LAS EMPLEADAS PÚBLICAS.....	74
5. SITUACIÓN ACTUAL Y FUTURO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES.....	76
CAPÍTULO IV: PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES.....	79
1. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORAS ASALARIADAS .....	79
1.1. PROTECCIÓN EN LA EXTINCIÓN.....	79
1.2. BONIFICACIONES PARA CONTRATOS DE INTERINIDAD.....	82
1.3. MEDIDAS PARA REDUCIR LA BRECHA PRESTACIONAL .....	82
1.4. OTRAS PRESTACIONES Y FUTURO DE LOS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL .....	85
2. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORAS AUTÓNOMAS.....	86
3. OTRAS AYUDAS E INDEMNIZACIONES .....	88
CONCLUSIONES.....	90
BIBLIOGRAFÍA .....	92
RECURSOS ELECTRÓNICOS .....	98

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo tiene como objeto de estudio los distintos derechos laborales y de Seguridad Social reconocidos a las víctimas de violencias sexuales por la nueva Ley de Libertad Sexual, así como todos aquellos aspectos preliminares que incidan en el acceso y efectivo disfrute de estos.

La alarmante realidad social en lo que a las violencias de este tipo se refiere por sí misma resultaría más que suficiente para argumentar el interés de un estudio de este tipo. La reciente aprobación –impulsada por amplia normativa nacional y supranacional— de la Ley de Libertad Sexual no ha estado exenta de polémicas y ha dado lugar a numerosas problemáticas jurídicas dignas de estudiar en profundidad, especialmente por las consecuencias que estas puedan tener para las víctimas sujeto de los derechos que analizaremos.

El trabajo se estructura en cuatro capítulos. En el Capítulo I: «Protección jurídica frente a las violencias sexuales», se justifica, primero desde la necesidad social, y después desde la necesidad jurídica, el deber de intervención en este ámbito. Toda la normativa nacional y supranacional relevante en la materia también rige en el entorno laboral. Examinaremos brevemente el marco jurídico que establece la obligación de proteger a esta categoría de víctimas.

El Capítulo II: «La Ley Orgánica de Libertad Sexual: aspectos generales» es una presentación de la mencionada norma. Así, veremos las líneas de actuación y los fines de esta, para poder desgarnar, posteriormente, los aspectos jurídicos más problemáticos que resulten relevantes para aclarar su ámbito subjetivo y objetivo de aplicación. Por tanto, se esclarecerá aquí qué conductas constituyen una violencia sexual a estos efectos y quiénes –y cómo— pueden obtener la calificación de víctimas de estas.

El tercer Capítulo: «Protección laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales» contiene un estudio detenido sobre los derechos laborales específicos que introduce la Ley de Libertad Sexual en nuestro ordenamiento jurídico para estas víctimas, así como un análisis de los principales obstáculos a los que se han de enfrentar las trabajadoras que pretendan acceder y disfrutar efectivamente de estos.

Finalmente, el cuarto y último Capítulo «Protección social de las víctimas de violencias sexuales» aborda los derechos de Seguridad Social reconocidos por esta ley, así como algunas previsiones sobre distintas ayudas e indemnizaciones de otro tipo que contempla.

# CAPÍTULO I. PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE A LAS VIOLENCIAS SEXUALES

## 1. LAS CIFRAS NEGRAS DE LA VIOLENCIA SEXUAL

Para poder valorar la necesidad de una intervención jurídica con el objeto de aminorar un problema social y abordar las formas que toma la protección frente a este, es esencial primero poder apreciar su magnitud e impacto. Sin perjuicio de una posterior delimitación conceptual más precisa, junto con una identificación de la normativa aplicable y las herramientas disponibles para hacer frente de modo más adecuado a esta cuestión –que se tratarán en posteriores epígrafes--, deviene esencial en este punto esbozar una presentación preliminar del fenómeno social al que nos enfrentamos.

Si bien se ha construido y consolidado una imagen muy específica –fomentada por los medios de comunicación— de lo que es la violencia sexual –como agresiones sexuales grupales, llevadas a cabo por desconocidos, en entornos de fiesta o en la calle<sup>1</sup>-- lo cierto es que los datos plasman una realidad muy distinta. Así, la inmensa mayoría de víctimas son mujeres<sup>2</sup>, pero también muchas de ellas niñas<sup>3</sup>, sus agresores son hombres

---

<sup>1</sup> Esta cuestión es estudiada en profundidad por DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, Informe «Percepción Social de la Violencia Sexual», 2018: [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro\\_25\\_Violencia\\_Sexual.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro_25_Violencia_Sexual.pdf) (última consulta 28 de febrero de 2023).

<sup>2</sup> El 90% de las víctimas de delitos contra la libertad sexual en la UE son mujeres. EUROSTAT, Informe «Violent sexual crimes recorded in the EU 2015», 2015: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20171123-1> (última consulta: 5 de marzo de 2023).

<sup>3</sup> La mitad de las víctimas son menores, habitualmente niñas. MINISTERIO DEL INTERIOR, «Informe sobre delitos contra la libertad e indemnidad sexual», 2021: <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/prensa/balances-e-informes/2021/Informe-delitos-contra-la-libertad-e-indemnidad-sexual-2021.pdf> (última consulta 5 de marzo de 2023).

conocidos<sup>4</sup>, la mayoría de estos actos de violencia suceden en el domicilio o ámbito familiar<sup>5</sup> y tienen un solo agresor<sup>6</sup>.

Sin embargo, es aquí también donde nos enfrentamos a la primera y quizás principal, dificultad previa, ante las violencias sexuales: la mayoría de estas no se ven. No solo por tratarse de un concepto amplio y complejo de estudiar en su totalidad, sino también por manifestarse principalmente en entornos privados, sin llegar a salir nunca a la luz. Un estudio más completo y cercano a la realidad nos lleva a la llamada cifra negra o iceberg de la violencia sexual<sup>7</sup>. Esto es, los datos que no se tienden a poner sobre la mesa pues son relativos a violencias no denunciadas, a denuncias no escuchadas o hechos no reconocidos como tal. Algunos de estos estudios nos arrojan datos sobre violencias sexuales tan desgarradores como que entre un 10 y un 20% de la población española ha sido víctima de abuso sexual en su infancia<sup>8</sup>. Las cifras tampoco resultan más esperanzadoras para la población adulta pues cerca de 1 de cada 20 mujeres ha sido víctima de algún delito sexual grave desde su mayoría de edad, un 90% de las cuales han sufrido dicha violencia por parte de alguien que ya conocían previamente<sup>9</sup> --en muchas

---

<sup>4</sup> El abuso sexual de menores de edad es perpetrado por conocidos en un 84% de los casos y, un 49,5% de las veces en el entorno familiar. SAVE THE CHILDREN, Informe «Los abusos sexuales hacia la infancia en España», 2021: [https://www.savethechildren.es/sites/default/files/2021-11/Los\\_abusos\\_sexuales\\_hacia\\_la\\_infancia\\_en\\_ESP.pdf](https://www.savethechildren.es/sites/default/files/2021-11/Los_abusos_sexuales_hacia_la_infancia_en_ESP.pdf) (última consulta 5 de marzo de 2023). Los agresores de víctimas adultas son un 65,7% personas conocidas. MIGUEL LORENTE ACOSTA, «Estudio médico-legal de las sentencias por delitos contra la libertad y la indemnidad sexual», 2021: <https://www.poderjudicial.es/stfls/SALA%20DE%20PRENSA/DOCUMENTOS%20DE%20INTERES/INFORME%20FORENSE%20VIOLENCIA%20SEXUAL.pdf> (última consulta 5 de marzo de 2023).

<sup>5</sup> Incluso aquellas agresiones sufridas por mujeres adultas fuera del ámbito de la pareja se dan en un 44,2% de los casos en su casa o la del agresor. OBSERVATORIO NOCTÁMBUL@S, FUNDACIÓN SALUD Y COMUNIDAD, «Las cifras importan: datos para entender la violencia sexual», 2020: [https://www.drogasgenero.info/wp-content/uploads/LasCifrasImportan\\_Noctambulas\\_FSC\\_c.pdf](https://www.drogasgenero.info/wp-content/uploads/LasCifrasImportan_Noctambulas_FSC_c.pdf) (última consulta 5 de marzo de 2023).

<sup>6</sup> Mientras que las agresiones y abusos sexuales en grupo representan un 4,3% del total. MINISTERIO DEL INTERIOR, «Informe sobre delitos contra la libertad e indemnidad sexual», 2021: <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/prensa/balances-e-informes/2021/Informe-delitos-contra-la-libertad-e-indemnidad-sexual-2021.pdf> (última consulta 5 de marzo de 2023).

<sup>7</sup> Sobre este concepto véase MINISTERIO DE INTERIOR, Violencia sexual en España: una síntesis estimativa, 2020: [https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/seguridad-ciudadana/Analisis-empirico-integrado-y-estimacion-cuantitativa-de-los-comportamientos-sexuales-violentos-no-consentidos-en-Espana\\_126210120.pdf](https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/seguridad-ciudadana/Analisis-empirico-integrado-y-estimacion-cuantitativa-de-los-comportamientos-sexuales-violentos-no-consentidos-en-Espana_126210120.pdf) (última consulta 28 de febrero de 2023).

<sup>8</sup> PEREDA, N., «¿Uno de cada cinco?: victimización sexual infantil en España», *Papeles del psicólogo*, vol. 37, núm. 2, 2016, pp. 126-133.

<sup>9</sup> MINISTRY OF JUSTICE, HOME OFFICE AND THE OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS, «An overview of sexual offending in England and Wales», 2013: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/214970/sexual-offending-overview-jan-2013.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214970/sexual-offending-overview-jan-2013.pdf) (última consulta 5 de marzo de 2023).

ocasiones, su pareja o expareja<sup>10</sup>--. Si extendemos el marco para incluir violencias físicas o sexuales por parte de la pareja o violencia sexual por alguien ajeno a la relación, el porcentaje de mujeres mayores de 15 años víctimas de ello puede alcanzar un 30%<sup>11</sup>.

Similar destino corren las víctimas de acoso sexual, cuyas cifras nos permiten afirmar que más de 4 de cada 10 mujeres mayores de 16 años han sufrido acoso sexual en algún momento de su vida y, en particular, 1 de cada 5 mujeres han sido acosadas en el ámbito laboral<sup>12</sup>.

La caracterización de las víctimas de violencias sexuales también nos permite poner cara a los colectivos específicos de mujeres más vulnerables frente a estas. Así, las mujeres que más agresiones sexuales sufren son aquellas que viven solas, que tienen algún tipo de discapacidad, las presas o arrestadas, las que padecen adicciones a drogas, aquellas que ya han sido víctimas de violencia o abuso sexual, las que se dedican al trabajo sexual, quienes están en relaciones sentimentales abusivas o dependientes, las víctimas de guerra o conflictos armados y aquellas en situación de sinhogarismo o pobreza<sup>13</sup>.

Ahora bien, las violencias sexuales sobre las que pondremos el foco en el presente trabajo no se limitan a las agresiones o el acoso sexual, sin perjuicio de que estas puedan tener un mayor recorrido normativo y jurisprudencial, por resultar menos novedosa la tutela frente a ellas. Así, las formas que pueden tomar las violencias sexuales y sus víctimas son múltiples y diversas, como se evidenciará en los próximos epígrafes. Estas violencias pueden presentarse bajo muchos nombres y, algunas, permanecer ocultas por no considerarse que la libertad sexual es el bien jurídico afectado en dichos casos. Sucede así con algunas formas de violencia sexual más contemporáneas, como aquellas conductas vinculadas a las redes sociales y el uso de plataformas digitales. Ya se ha puesto

---

<sup>10</sup> Así lo indican los datos de EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, «Violence against women: an EU-wide survey», 2014: <http://www.infocop.es/pdf/MacroencuestaFRA2014.pdf> (última consulta 5 de marzo de 2023).

<sup>11</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION, «Violence against women prevalence estimates», 2018: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256> (última consulta 3 de marzo de 2023). Similares cifras nos otorgan otros estudios en algunos ámbitos específicos, como el universitario. Así, un 27,9% de las universitarias encuestadas habían sido víctimas de violación o intento de violación (después de los 14 años) y un 26,5% adicional había sufrido otras formas de violencias sexuales. Cerca del 30% de estudiantes universitarias han tenido relaciones sexuales no consentidas en sus años universitarios. BENBOURICHE, M., PARENT, G., «La coercion sexuelle et les violences sexuelles dans la population générale: définition, données disponibles et implications», *Sexologies*, núm. 27, 2018, pp. 81-86.

<sup>12</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD, «Macroencuesta de violencia contra la mujer», 2019: [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta\\_2019\\_estudio\\_investigacion.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta_2019_estudio_investigacion.pdf) (última consulta 5 de marzo de 2023).

<sup>13</sup> Así se identifican en TAVARA, L., «Sexual violence», *Best Practice & Research Clinical Obstetrics and Gynaecology*, vol. 20, núm. 3, 2006, pp. 395-408.

de relieve que la violencia que sufren las mujeres en redes sociales *«presenta un carácter principalmente sexual, y se manifiesta como un nuevo patrón digitalizado de violencia machista»*<sup>14</sup>. También tiene relevancia, por las situaciones de guerra cercanas con las que contamos en la actualidad, hablar de la violencia sexual *«como arma de guerra»*<sup>15</sup>. La Corte Penal Internacional ha llegado a considerar la violencia sexual y la violación como *«como métodos de comisión de un genocidio, por su grave impacto físico y psíquico. El Tribunal acertó en sostener que la violencia sexual constituye un acto de genocidio siempre que se cometa con la intención específica de destruir total o parcialmente a un grupo determinado»*<sup>16</sup>.

En definitiva, las violencias sexuales tienen un enorme impacto social, alcanzando desde el ámbito más íntimo y privado –el hogar y la familia--, como el más global y público – las guerras, las relaciones entre Estados--. Todo ello pone sobre la mesa una cuestión esencial: la tutela frente a estas violencias no puede limitarse a un solo sector o tomar una única forma, sino que tendrá que ser integral y transversal, como se verá en los epígrafes siguientes.

## **2. EL DEBER DE INTERVENCIÓN JURÍDICA**

Si bien este tipo de violencias se han ido manifestando de distintas formas a lo largo del tiempo, lo cierto es que su esencia no es novedosa. Es reflejo de ello su amplio marco normativo estatal, «comunitario» e internacional, que impulsa la intervención jurídica en este ámbito, convirtiendo esta necesidad de protección social en un deber que recae sobre nuestro legislador.

### **2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL**

No escasea normativa internacional que incida en la necesidad de intervención estatal con la mente puesta en la protección frente a todo tipo de vulneraciones de derechos humanos y, en especial, de defensa contra la discriminación. Resulta clave la Declaración Universal

---

<sup>14</sup> REDONDO GUTIÉRREZ, L., «Violencia sexual: nuevas formas de victimización y revictimización en la era digital», ARÁNGUEZ SÁNCHEZ, T. y OLARIU, O. (coord.). «Feminismo digital. Violencia contra las mujeres y brecha sexista en internet», Dykinson, 2021, p. 666.

<sup>15</sup> Sobre este tema, véase JIMÉNEZ RODRÍGUEZ, N. P., «Violencia sexual: la guerra en contra de los derechos de las mujeres», *Nova et vetera*, vol. 21, núm. 65, 2012, pp- 41-48.

<sup>16</sup> Traducción propia de «*Metodă de comitere a genocidului atât ca atingere gravă la nivel fizic, cât și psihic. Tribunalul a ținut să afirme că violența sexuală constituie un act de genocid ca și orice altă acțiune atât timp cât este comisă cu intenția specifică de a distruge total sau parțial un anumit grup*». BARAT, I., «Violența sexuală – mijloc de comitere a genocidului. Teorie și jurisprudență», *Revista națională de drept*, núm. 10-12, 2009.

de los Derechos Humanos de 1948, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y, posteriormente, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos adoptados en el año 1966, con el fin de completar y reforzar la Declaración. Dichos textos sirven de base para ulteriores normas, que abordan de manera más detenida las cuestiones que aquí interesan. En relación con la discriminación por razón de sexo, es de cabecera la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979<sup>17</sup>. Respecto al derecho a vivir una vida libre de violencia, la doctrina ha llegado a proponer una serie de indicadores de cumplimiento de esta Convención vinculados a la protección y apoyo estatal para las mujeres víctimas de violencia<sup>18</sup>. También en el marco de la ONU, la Recomendación General núm. 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, sobre la violencia por razón de género contra la mujer de 2017, que actualiza la Recomendación General núm. 19, sobre violencia contra la mujer, hace referencia expresa a los derechos sexuales y reproductivos de la mujer, fomentando la protección de niñas y mujeres «*supervivientes de la violencia sexual*».

En el marco del Consejo de Europa, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950<sup>19</sup> ya consagraba, en su art. 14, un principio de no discriminación que alcanza a los tratos desiguales basados en el sexo. Con todo, debieron de pasar aún varias décadas hasta que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) comenzó a trasladar este principio con los matices necesarios a su interpretación, para poder integrar, poco a poco, la perspectiva de género en su jurisprudencia, a fin de alcanzar una no discriminación real y efectiva<sup>20</sup>.

Cierto es que la discriminación contra las mujeres puede presentarse de muchos modos, y las violencias, en particular las que tienen un carácter sexual, son sólo uno más de ellos. La particular tutela frente a este tipo de violencias también ha estado presente en el

---

<sup>17</sup> Instrumento de ratificación tiene fecha 16 de diciembre de 1983, publicado en el BOE núm. 69, de 21 de marzo de 1984.

<sup>18</sup> En este sentido, véase ZAPATA, D., «Indicadores para el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer», *CEPAL*, núm. 91, 2007, p. 31.

<sup>19</sup> Instrumento de ratificación BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979.

<sup>20</sup> Sobre la perspectiva de género en la jurisprudencia del TEDH, véase CARMONA CUENCA, E., «Los principales hitos jurisprudenciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género», *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 42, 2018, pp. 311-334.

ordenamiento jurídico internacional desde hace tiempo, con un recorrido más que reseñable. La Recomendación Rec (2002) 5 adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 30 de abril de 2002 pone sobre la mesa, de manera expresa, que «*la violencia contra las mujeres anula, viola e impide el disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales*» y aborda distintas formas de violencias sexuales a lo largo de su texto. En la misma línea, urge a los Estados miembros a adoptar medidas legislativas, principalmente en el marco penal, para que actos como los descritos en la citada Recomendación sean constitutivos de delito, «*produciéndose estos en la vida pública o privada*»<sup>21</sup>. Con ello nos empieza a acercar, si bien a paso lento, al destino final: la protección estatal y transversal de este tipo de violencia, con independencia del entorno en el que aflore.

Por su parte, también el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005<sup>22</sup>, pone de relieve la violencia sexual que ocurre en el contexto de trata, atendiendo especialmente a las personas más vulnerables a esta. Poniendo el foco en la explotación sexual de mujeres y niñas<sup>23</sup> comienza a perfilar el sujeto pasivo de estos actos, cuya delimitación no ha sido siempre tan evidente para el legislador. Abriendo, además, camino, para sacar a la luz la delicada situación de menores víctimas de violencias sexuales. El Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, hecho en Lanzarote el 25 de octubre de 2007<sup>24</sup>, pone en el centro esta cuestión, dando lugar a una necesidad de reforma normativa en España, para convertir nuestro ordenamiento jurídico en un lugar menos hostil para estos menores, y más duro para sus agresores<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Algunos tipos de violencia sexual, como los crímenes de honor, han sido abordados ya por la doctrina, acudiendo para ello específicamente a esta Recomendación. Al respecto, véase SALDAÑA DÍAZ, M. N., «Instrumentos normativos y mecanismos jurídicos adoptados en el Consejo de Europa para combatir y prevenir la violencia de género basada en prácticas tradicionales perjudiciales: los llamados “crímenes de honor”» V.V.A.A. (Coord.), *Mujeres e Investigación. Aportaciones interdisciplinares*, Universidad de Sevilla, 2016, pp. 647-664.

<sup>22</sup> Instrumento de ratificación BOE núm. 219, de 10 de septiembre de 2009.

<sup>23</sup> Sobre ello MOZOS SALMÓN, R., «Consideraciones acerca de la trata de seres humanos desde la perspectiva internacional y de la Unión Europea», *Cuadernos Cantabria Europa*, núm. 20, 2021, pp. 81-108.

<sup>24</sup> Instrumento de ratificación BOE núm. 274, de 12 de noviembre de 2010.

<sup>25</sup> No han sido pocas las polémicas derivadas de las reformas realizadas para adecuar nuestro ordenamiento jurídico al Convenio de Lanzarote. Algunos delitos precisaban de modificaciones (en este sentido: VILLACAMPA ESTIARTE, C., «Propuesta sexual telemática a menores u online child grooming: configuración presente del delito y perspectivas de modificación», *Estudios penales y criminológicos*, vol. 34, 2014, pp. 639-712; SALAT PAISAL, M., «Las consecuencias sancionadoras aplicables a los delincuentes sexuales tras las últimas reformas legislativas», *Estudios penales y criminológicos*, vol. 36,

En el mismo año vio la luz la Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre “Las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres”, de 21 de noviembre de 2007, que plantea algunas cuestiones relativas a la salud de las mujeres, incluyendo sus derechos sexuales y reproductivos. Esta perspectiva no resulta novedosa en la actualidad, cuando ya se contemplan estos derechos en nuestro ordenamiento jurídico interno como una rama más de la libertad sexual –en sentido amplio--, como veremos en los próximos epígrafes, pero sí lo era en el año 2007, cuando aún no contábamos siquiera con la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo<sup>26</sup>. Téngase en cuenta que el núcleo de los derechos aquí contemplados no es más que la protección de la mujer frente a violencias que limiten su libertad sexual –entendiendo la salud reproductiva como parte de esta--.

También el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011<sup>27</sup> mantiene la vista puesta en dar apoyo estatal a víctimas «*de violaciones o de violencias sexuales*»<sup>28</sup>, incluyendo específicamente en su articulado las violencias sexuales en conflictos armados. Más llamativa es todavía –en tanto que choca con nuestra concepción estatal— la forma en la que aborda todas las violencias a las que se refiere su texto, admitiendo que «*la naturaleza estructural de la violencia contra las mujeres está basada en el género...*». Es evidente que el Convenio parte de un concepto de violencia de género mucho más amplio que al que estamos acostumbrados, yendo mucho más allá de la violencia hacia una mujer originada en el marco de una relación sentimental. Habrá que ver, una

---

2016, pp. 281-346) y también fue esencial la creación de un registro de delincuentes sexuales para dar cumplimiento al mencionado Convenio, que llamaba a los Estados a garantizar que no haya condenados por actos de explotación o abuso sexual de niños en profesiones en las que se dé un contacto habitual con niños. Este registro se hizo una realidad con el Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales, que tampoco estuvo exento de polémica, llegando a cuestionarse su constitucionalidad (al respecto véase GONZÁLEZ MONJE, A., «Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales», *Aus Iuris Salmanticensis*, vol. 4, 2016, pp. 346-348; MOLINA BLÁZQUEZ, M. C., «A propósito de la constitucionalidad del Real Decreto 1110/2015 que regula el Registro de Delincuentes Sexuales», *La ley penal*, núm. 119, 2016).

<sup>26</sup> Si bien, en virtud de la Ley Orgánica 9/1985, de 5 de julio, de reforma del artículo 417 bis del Código Penal, ya era legal el aborto en algunos supuestos tasados.

<sup>27</sup> Instrumento de ratificación BOE núm. 137, de 6 de junio de 2014.

<sup>28</sup> En su art. 25 incluye un mandato a los Estados parte de «*creación de centros de ayuda de emergencia para víctimas de violaciones o de violencias sexuales, apropiados, fácilmente accesibles y en número suficiente, para realizarles un reconocimiento médico y médico forense, un apoyo vinculado al traumatismo y consejos*».

vez lo desplazemos a nuestro ordenamiento interno, si, en realidad, podemos considerar que satisfacemos adecuadamente las exigencias del Convenio de Estambul.

Finalmente, en lo que al marco normativo internacional laboral concierne, es primordial el trabajo de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT) en la prevención y la protección frente al acoso y la violencia sexual en el trabajo. Sin perjuicio de que se abordará en profundidad en epígrafes posteriores, destaca especialmente el Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019), ratificado por España el 25 de mayo de 2022<sup>29</sup>.

## 2.2. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA

Tras analizar el marco jurídico aplicable en esta materia a nivel internacional, es llamativo el contraste con la normativa de la Unión Europea, que apenas cuenta con disposiciones en materia de violencia contra la mujer y, lógicamente, tampoco respecto a aquellas de carácter sexual. Por tanto, si bien es numerosa la jurisprudencia del TJUE sobre discriminación por razón de sexo y tampoco faltan planes de acción y estrategias con este objetivo<sup>30</sup>, no se nos puede escapar que ninguna de esas herramientas es vinculante. En realidad, la Unión Europea, pese a haber firmado el Convenio de Estambul hace más de un lustro<sup>31</sup>, todavía no ha completado su adhesión, por falta de unanimidad en su Consejo quedando, además, todavía algunos Estados miembros por ratificar dicho Convenio a nivel individual<sup>32</sup>.

Por el momento, no abundan las Directivas de la UE que compartan un enfoque similar al de la línea marcada por la normativa internacional ya abordada, aunque tampoco son inexistentes. La Directiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil y por la que se sustituye la Decisión marco 2004/68/JAI del Consejo, como su nombre indica, pone el foco en algunas violencias sexuales de las que son víctimas menores de edad. Además, admite el aumento de la

---

<sup>29</sup> Si bien no entrará en vigor para nuestro Estado hasta el 25 de mayo de 2023.

<sup>30</sup> Todas las figuras con este fin ya han sido más que estudiadas por nuestra doctrina. A modo ejemplificativo: ESPINO GARCÍA, S., «El abordaje de la violencia y discriminación contra las mujeres, niñas y adolescentes en el ámbito de la Unión Europea. Especial referencia al marco de igualdad de género y empoderamiento de la mujer», MÁRQUEZ, J. A., PELAYO, L., (Dir.), *ODS en tiempos de la covid19. Justicia social y sostenibilidad ambiental*, Universidad de Huelva, 2021, pp. 95-104.

<sup>31</sup> La UE firmó el Convenio de Estambul el 13 de junio de 2017, siendo esta la segunda vez que la Unión sería parte, en caso de ratificarlo, de un tratado internacional de derechos humanos. ZAMFIR, I., «EU accession to the Istanbul Convention», *European Parliamentary Research Service*, 2023.

<sup>32</sup> Es el caso de Bulgaria, República Checa, Hungría, Letonia, Lituania y Eslovaquia.

incidencia de este tipo de actos haciendo uso de las nuevas tecnologías. Sin duda, la «violencia digital» se encuentra en el punto de mira de la normativa más reciente encaminada a erradicar las violencias sexuales y, como no podía ser de otro modo, también lo es de esta Directiva pues, lamentablemente, los menores –y, en especial, las menores—, son especialmente vulnerables ante este tipo de delitos.

Si deseamos aproximarnos aún más al tipo de tutela núcleo de este trabajo, debemos acudir a la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo. Se trata de una norma de cabecera para las víctimas de cualquier delito, por lo que carece de especialidad, más allá de algunas pocas previsiones que ahondan en la particular vulnerabilidad de las víctimas de ciertos delitos. La doctrina concibe esta herramienta como garantista e integral<sup>33</sup> y, por su naturaleza primordialmente procesal y penal su contenido resultará de mucha utilidad para el adecuado reconocimiento y visibilización de las víctimas de violencias sexuales. Ciertamente, la protección de las víctimas es un elemento posterior a su identificación, por lo que el régimen jurídico de su tutela ha de construirse sobre un pilar sólido: un adecuado tratamiento de la delicada situación de quienes han sufrido actos de este tipo, evitando, entre otros, la llamada «victimización secundaria», habitual en delitos vinculados a la violencia de género y que también saca a la luz esta norma.

Finalmente, es de obligada mención la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica<sup>34</sup>, cuyo enfoque interseccional ha sido más que aplaudido. El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Directiva<sup>35</sup> recomienda el refuerzo de esta concediendo más garantías y mejores condiciones respecto a los delitos que constituyen violencias contra las mujeres, en especial aquellas de naturaleza sexual, incluida la accesibilidad y gratuidad de los mecanismos y medidas de apoyo de las víctimas de violencia sexual. En todo caso, quedará por ver qué recorrido tiene esta

---

<sup>33</sup> BLÁZQUEZ PEINADO, M. D., «La Directiva 2012/29/UE. ¿Un paso adelante en materia de protección a las víctimas en la Unión Europea?», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2013, pp. 897-934.

<sup>34</sup> Procedimiento legislativo 2022/0066/COD, cuya evolución se puede seguir en: [https://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/2022\\_66](https://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/2022_66) (última consulta 12 de marzo de 2023).

<sup>35</sup> 2022/C443/13. Ponente: José Antonio Moreno Díaz.

propuesta de Directiva y en qué términos habrá de trasponerse, en caso de su aprobación, a nuestro ordenamiento jurídico interno.

### 2.3. NORMATIVA ESTATAL

Nuestra Carta Magna incluye previsiones en materia de igualdad de género y no discriminación que, de la mano del mandato de su art. 9.2 a los poderes públicos de «*promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas*», nos permiten afirmar sin dificultad que es necesaria una intervención jurídica en aquellos ámbitos en los cuales puedan existir trabas materiales al disfrute de los derechos constitucionales. El principio de igualdad y no discriminación del art. 14 CE, junto con la protección de la vida y la integridad física y moral del art. 15, entre otros, han permitido la existencia de algunas normas encaminadas a, a la par, sancionar y proteger, respectivamente, contra ciertos tipos de violencias contra las mujeres.

Sucede así con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que alcanza también algunas formas de violencia sexual, si bien solamente cuando estas se originan en el marco de una relación de pareja en los términos de la norma. Lo cierto es que el abordaje de la violencia de género con un concepto tan limitado ha sido objeto de críticas por parte de la doctrina pues, como se recordará, la normativa supranacional que la precede cuenta con una concepción, desde luego, más amplia. Recuérdese que en nuestro ordenamiento jurídico únicamente pueden obtener la calificación de violencia de género un reducido abanico de actos y con la *conditio sine qua non* de que se den en una relación de pareja. En cambio, en el marco normativo internacional analizado llegaba a reconocerse como violencia de género, por ejemplo, la mutilación genital femenina. También su enfoque eminentemente punitivista, con un planteamiento centrado en el Derecho penal, ha llevado a un resultado que no es plenamente satisfactorio para las necesidades actuales. Si bien su entrada en vigor fue más que significativa en el 2004<sup>36</sup>, su desfase comienza a evidenciarse casi dos décadas después<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Al respecto véase FERNÁNDEZ TERUELO, J.G., «Diagnóstico del sistema de protección y propuestas de intervención para la predicción y prevención de feminicidios en contexto de pareja o expareja», *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, núm. 19-23, 2017.

<sup>37</sup> Sobre esta norma en profundidad véase LAURENZO COPELLO, P., «La violencia de género en la ley integral. Valoración político-criminal», *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, vol. 7, núm. 8, 2005.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>38</sup> complementa o, incluso, completa este marco jurídico, incluyendo más garantías para víctimas de violencia de género y, también, poniendo sobre la mesa la necesidad de erradicar toda forma de violencia contra la mujer, incluida la sexual. Similar línea sigue la más reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que tampoco olvida la importancia de una vida libre de violencias y la protección de la salud sexual y reproductiva<sup>39</sup>.

Pero la nueva ley de igualdad no es la única norma que ha visto la luz en tiempos recientes que toca esta cuestión. En un periodo reducido de tiempo, nuestro ordenamiento jurídico ha dado un salto amplio en la protección de las víctimas de violencias sexuales. Lo cierto es que no es novedosa esta tutela, pues ya podíamos encontrar algunas primeras pinceladas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual<sup>40</sup>, si bien no tenía un carácter integral ni mucho menos transversal, además de un ámbito objetivo bastante limitado. Con ello rompe la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en adelante, ley de libertad sexual). Por su importancia, debemos tratarla someramente en este punto, pues será el núcleo de posteriores apartados. Así, pese a su polémico recorrido en algunos aspectos, ha supuesto un avance notable en la lucha contra todo tipo de violencias contra las mujeres, pues, en cierto modo, su concepto tan amplio alcanza a muchas formas de violencia contra la mujer que quedaban al margen de la concepción de violencia de género que maneja nuestro legislador. Algunos de sus aspectos penales han sido reformados recientemente por la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal

---

<sup>38</sup> Sobre esta ley, ampliamente estudiada por la doctrina, véase CASTRO ARGÜELLES, M.A., ÁLVAREZ ALONSO, D., *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, Thomson Civitas, 2007.

<sup>39</sup> Su art. 4.4 incide particularmente en la discriminación por razón de sexo, diciendo que «[e]n las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros».

<sup>40</sup> Esta norma conforma la base del llamado «sistema de compensación estatal», que busca resarcir a víctimas de algunos delitos violentos que no van a poder ver enmendados esos daños por ninguna otra vía, precisamente por su naturaleza. En profundidad sobre esta cuestión PÉREZ RIVAS, N., «El modelo español de compensación estatal a las víctimas de delitos», *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, vol. 14, núm. 18, 2016, pp. 109-128.

y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

Este nuevo marco normativo se completa con la 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, que no solo trata directamente los derechos sexuales y reproductivos, sino que también delimita algunas formas de violencias sexuales, despejando un poco más el complejo entramado normativo al que nos enfrentamos.

En suma, todo el marco jurídico, interno y supranacional al completo llaman a la intervención en esta materia particular, fomentando la tutela de las víctimas –además del marcado aspecto punitivo—, pero sin olvidar en ningún momento la perspectiva preventiva.

### **3. LA PROTECCIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN EL MARCO DE LOS ODS**

La Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, que cuenta con 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 metas para alcanzarlos, aprobados por las Naciones Unidas en 2015, ha estado muy presente en la doctrina jurídica en los últimos años<sup>41</sup>. Aun cuando no debemos perder cierta visión crítica hacia el planteamiento de estos ODS<sup>42</sup>, es justo admitir su importancia, pues los podemos encontrar, en forma de justificación de la necesidad de intervención, en las normas más recientes. Es más, han sido el motor de la reciente Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global. La protección frente a las violencias sexuales, junto con la garantía de los derechos sexuales y reproductivos, es un principio de la cooperación española para el desarrollo sostenible, de acuerdo con su art. 2. El respeto a los derechos antes mencionados se contempla otra vez en su art. 4, como un objetivo. Por último, también pone el foco en la violencia sexual originada en conflictos armados (art. 13) pues no deja de ser, por desgracia, una situación más que alarmante.

---

<sup>41</sup> Sobre la relevancia de esta Agenda véase BOTO ÁLVAREZ, A., GARCÍA FERNÁNDEZ, R., «Avances y retos de la Agenda 2030 para la erradicación de la pobreza en España», VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, B. (Coord.), ALONSO IBÁÑEZ, M.R. (Dir.), *Las relaciones entre el Derecho y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)*, Thomson Reuters-Civitas, 2022.

<sup>42</sup> Para un análisis con esta perspectiva véase GÓMEZ GIL, C., «Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica», *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 140, 2018, pp. 107-118.

Así, es evidente que la tutela de las víctimas de violencias sexuales tiene un claro vínculo con los ODS. Es cierto que la conexión con el ODS 5: «Igualdad de Género», es más que lógica. Se deduce de toda la literatura jurídica nacional y supranacional antes analizada que la protección frente a la violencia sexual tiene un factor de género innegable y deriva del principio de igualdad y no discriminación. Ello no se debe exclusivamente, como veíamos en los primeros epígrafes, a que las víctimas son, predominantemente, mujeres y niñas<sup>43</sup>, sino que, también, es relevante que los actos se lleven a cabo contra estas precisamente por su género. Como ya se ha puesto de manifiesto, el componente discriminatorio es incuestionable en este tipo de violencias.

En cualquier caso, no es este el único ODS ligado a la materia que aquí nos concierne. El ODS 8: «Trabajo decente y crecimiento económico», como veremos en profundidad enseguida, no es tampoco ajeno a esta cuestión. Lo cierto es que, sin una protección de las víctimas de violencias sexuales que alcance el ámbito laboral, no solo se amplían enormemente las desigualdades, particularmente aquellas por razón de género, sino que también se contribuye a una vida laboral de peor calidad<sup>44</sup>. Así, sin medidas de protección jurídico-sociales al respecto, las mujeres que hayan sufrido estas conductas tendrían mayores dificultades para acceder y mantener un puesto de trabajo. Precisamente por ello, el legislador estatal ha contemplado derechos vinculados a una cierta flexibilización para estas trabajadoras, que les permitan superar eventos traumáticos de esta naturaleza sin perder, por el camino, su puesto de trabajo. Del mismo modo, el ámbito laboral, lamentablemente, no escapa tampoco de las mismas dinámicas, principalmente de género, que están más que extendidas en nuestra sociedad. Por tanto, la prevención de las violencias sexuales en el propio marco del trabajo es esencial para lograr este ODS.

En la misma línea se despliega el ODS 10: «Reducir las desigualdades». Ha de recordarse en este sentido que las víctimas de violencia sexual tienden a ser, precisamente, mujeres en situaciones especialmente vulnerables. El fin de este ODS es no dejar por el camino a

---

<sup>43</sup> Ha de recordarse que el 90% de las víctimas de delitos contra la libertad sexual en la UE son mujeres. EUROSTAT, Informe «Violent sexual crimes recorded in the EU 2015», 2015: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20171123-1> (última consulta: 5 de marzo de 2023).

<sup>44</sup> El preámbulo del Convenio 190 de la OIT pone esta cuestión sobre la mesa afirmando que «*la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente*» y que la violencia y el acoso es incompatible con «*la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad*».

nadie y que estos objetivos alcancen a todos. Por tanto, para la consecución de los demás ODS, será esencial combatir las desigualdades ligadas a la especial incidencia de la violencia en los colectivos de mujeres más vulnerables. La normativa ya vista no había dudado en poner esta cuestión sobre la mesa, haciendo referencia expresa a los obstáculos que pueden existir para algunas mujeres a la hora de acceder a la protección y a los derechos que les otorga el ordenamiento jurídico<sup>45</sup>. Así, este ODS es clave para una igualdad real y efectiva.

Por último, los ODS 16: «Paz, justicia e instituciones sólidas» y ODS 17: «Alianzas para lograr los objetivos», se traducen, llevados a este ámbito, en una transversalidad y cooperación entre instituciones, e incluso Estados, para garantizar una protección integral frente a esta clase de conductas. Así, la protección penal y la protección laboral frente a las violencias sexuales, por ejemplo, no son compartimentos estancos, limitados al marco en el que se originan, sino que están vinculadas la una a la otra y sus consecuencias tienen impacto a lo largo y ancho del resto de instituciones —en sentido amplio— de nuestro Estado.

#### 4. LA PROTECCIÓN PENAL FRENTE A LAS VIOLENCIAS SEXUALES

Pese a que el núcleo del presente trabajo es la protección social y laboral de las víctimas de violencias sexuales, su aspecto penal es esencial. Así, los actos constitutivos de delitos contra la libertad sexual, entre otros, serán la base de dicha tutela, por lo que su concreción y seguimiento devienen necesarios.

La citada Ley de libertad sexual ha reformado sustancialmente el Título VIII de nuestra Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, Código Penal), antes relativo a los delitos contra «*la libertad e indemnidad sexuales*», ahora referido sencillamente a «*la libertad sexual*». Este cambio no es baladí, pues el bien jurídico protegido frente a los delitos aquí contenidos ha dado un vuelco a su vez, sin perjuicio de que ello no ha sido plato de buen gusto para un sector de la doctrina penalista<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> Recuérdese, en este sentido, lo dicho respecto al Convenio de Varsovia, la Directiva 2011/93/UE o la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero que, entre otros, ponen el foco en los colectivos más vulnerables a esta clase de violencias.

<sup>46</sup> Ello ha sido objeto de duras críticas, pues no se considera acertada esta simplificación, pues, en realidad, no todos los delitos contenidos en este título buscan proteger la libertad sexual, al menos no en sentido estricto. Podría suponer también una desprotección de las víctimas más vulnerables a estos delitos. Al respecto véase PARDO MIRANDA, M., «El delito de agresión sexual. Reflexión con ocasión de la Ley

Con carácter previo a esta reforma, era básica la distinción entre las figuras de abuso y agresión sexual, que, además, contaban con bienes jurídicos protegidos diferentes – indemnidad y libertad sexual, respectivamente—. Ahora, ambos delitos se fusionan en un único tipo penal, pasando a calificarse como agresiones sexuales todos aquellos actos que constituyan un atentado contra la libertad sexual sin consentimiento. El consentimiento es, en realidad, un elemento clave, particularmente tras esta modificación, que nos resultará de mucho interés en relación con toda clase de violencias sexuales. Recientemente ha vuelto a reformarse el Código Penal para resolver algunos de los problemas jurídicos que generaba esta norma, a través de la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. Esta reforma afecta, principalmente, a la aplicación e imposición de las penas.

Con todo, cuando hablamos de violencias sexuales no debemos limitarnos exclusivamente a aquellas que atenten contra la libertad sexual en sentido estricto –es decir, aquellos delitos cuyo bien jurídico protegido sea este, como la agresión sexual—, sino que también hemos de incluir algunos delitos contra la integridad moral, la trata de seres humanos, la violencia de género e, incluso, otros ajenos –por el bien que se protege—, en principio, a la libertad sexual, pero en los que concurren actos de este carácter (por ejemplo, un homicidio en el que ha habido un atentado a la libertad sexual).

En definitiva, aún sin entrar en profundidad en los aspectos penales de estos delitos, son de obligada mención en aras de delimitar adecuadamente, en los próximos capítulos, el objeto frente al que se ha de proteger y marcar los límites hasta los que se puede y debe extender la tutela de la normativa laboral.

## **5. GARANTÍA DE UN ENTORNO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA**

La tardía incorporación de la mujer al mundo laboral moderno, que la doctrina sitúa, aproximadamente, a partir de la II Guerra Mundial<sup>47</sup>, ha puesto sobre la mesa la necesidad de adaptar una normativa laboral muy masculinizada, elaborada a medida para el tipo de trabajador que predominaba en aquella época –hombre, cabeza de familia—, cuyas

---

orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *El Criminalista Digital. Papeles de Criminología, II Época*, núm. 11, 2023, pp. 1-17.

<sup>47</sup> GARCÍA ROMERO, B., LÓPEZ ANIORTE, M.C., *La protección jurídico-laboral de mujeres y menores*, Colección Estudios Jurídicos, 2001, p. 19.

necesidades y características distaban mucho de las de las mujeres que se han ido integrado en el mercado de trabajo.

La protección de las mujeres en el entorno laboral ha recorrido un amplio trayecto, pudiendo ya encontrar alguna previsión en este sentido, si bien mínima, desde la Ley Benot de 24 de julio de 1873, sobre las condiciones de trabajo en las fábricas<sup>48</sup>. Sin embargo, desde sus inicios, dicha tutela ha venido encaminada fundamentalmente a proteger la maternidad en sentido amplio: desde el embarazo hasta la lactancia, pasando por el parto también. La protección de la mujer en el trabajo se ha desarrollado, primordialmente, en dos sentidos. Por un lado, la garantía de cierta adecuación de los puestos de trabajo a las mujeres, una vez estas han comenzado a acceder al mundo laboral, en base a las particularidades biológicas de la mayoría de ellas. Lo cual se ha traducido en una serie de derechos y garantías vinculadas a la salud de la mujer y la protección de la maternidad, como en materia de prevención de riesgos. También, en la misma línea, ciertas garantías de estabilidad en el empleo. Contamos, así, con numerosas previsiones en nuestra normativa laboral actual en este sentido, como la nulidad radical del despido de trabajadoras embarazadas, contemplado en nuestro ET<sup>49</sup>.

Pero, por otro lado, nuestro ordenamiento jurídico también ha llegado a considerar que, dado que el entorno del trabajo no es ajeno al resto de la sociedad, también otras conductas externas a este pueden tener consecuencias sobre el empleo y el trabajo y, por tanto, precisan de cierto ajuste. Así, se ha reconocido, a partir de la LOVG, que ostentar la doble condición de trabajadora y víctima de violencia –en aquel caso, de género–, requiere de una particular conciliación<sup>50</sup> para garantizar, de un lado, que la protección de dichas víctimas es integral –por tanto, deberá ser transversal y alcanzar todo el ordenamiento jurídico— y, de otro, que los hechos sufridos no las perjudicarán doblemente, afectando negativamente su situación también al trabajo.

Respecto a la materia objeto del presente trabajo, la perspectiva que aquí nos interesa es la segunda. Esta no es novedosa, al menos parcialmente, pues es fácilmente equiparable a la protección de la que han venido disfrutando las víctimas de violencia de género en las últimas décadas. Sin embargo, en esta ocasión viene de la mano también de una

---

<sup>48</sup> VELASCO PORTERO, M. T., «La específica protección de la mujer en la prevención de riesgos laborales», *Revista Derecho*, vol. 18, núm. 2, 2009, pp. 296.

<sup>49</sup> La nulidad del despido objetivo de una trabajadora embarazada se contempla en el art. 53.4.b) ET.

<sup>50</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., VELASCO PORTERO, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ediciones Cinca, 2006, p. 9.

vertiente preventiva inexistente en una violencia que solo se puede dar en el ámbito de la pareja. Cuando hablamos de violencias sexuales, también admitimos la posibilidad de que ello se origine en el entorno laboral, por lo que la tutela frente a estas es notablemente diferente de la relativa a la violencia de género. Con todo, todavía debemos considerar ciertas singularidades en base al lugar en el que ocurre la violencia sexual frente a la que se protege. Por un lado, contamos con todas aquellas garantías de una protección en el trabajo de las mujeres que han sufrido violencias sexuales fuera de este entorno, pero cuyas consecuencias son relevantes en él. Así, se trata de medidas para evitar un abandono del trabajo —y una mayor vulnerabilidad—, por la gravedad de lo sufrido (eventos traumáticos que impidan el correcto desarrollo de su labor, situaciones de peligro que requieren un desplazamiento forzoso, etc). Por otro, contamos con los aspectos preventivos puros, para que no se den este tipo de actos en el ámbito laboral y así poder garantizar un entorno libre de violencia para las trabajadoras más vulnerables a estas.

Como se adelantaba en epígrafes previos, en lo que a la inclusión de estos aspectos en el entorno laboral se refiere, ha sido indispensable el papel de la OIT. En particular, el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso (2019)<sup>51</sup> cuyo fin principal es lograr un trabajo decente y libre de violencias. La citada norma admite la particular incidencia de la violencia y el acoso en las trabajadoras, por el importante componente de género de estas conductas. Sin perjuicio de que el concepto de violencia y acoso<sup>52</sup> del que hace uso —definición conjunta y unitaria— es más amplio que el de las violencias sexuales a las que nos referiremos en el presente trabajo, lo cierto es que se solapan en buena medida. Por tanto, hablar de violencia y acoso supone, principal, aunque no exclusivamente, hablar de violencias sexuales.

En su art. 10, pone el foco en las víctimas de estas conductas, estableciendo alguna garantía, si bien mínima, frente a posibles represalias y una adecuada asistencia. El Convenio no se olvida tampoco de la prevención de riesgos y, en particular, aborda de modo explícito la prevención de la violencia sexual, exigiendo a los Estados Miembros *«en la medida en que sea razonable y factible (...) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo»*. Indicándose, además, en el art. 4.2.h) que se ha de *«garantizar que existan*

---

<sup>51</sup> Ratificado por España el 25 de mayo de 2022, entrando en vigor el 25 de mayo de 2023.

<sup>52</sup> Sobre el concepto de violencia y acoso de este Convenio y su encaje en nuestra legislación y jurisprudencia véase PONS CARMENA, M., «Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190º», *Labos*, vol. 1, núm. 2, pp. 30-60.

*medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes*». En esta línea, es evidente que se incluyen ciertas obligaciones que precisan de una reforma o modificación de nuestra normativa sancionadora laboral para dar cumplimiento a sus exigencias<sup>53</sup>. Quedará por ver si nuestro legislador adapta a tiempo nuestro 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 (en adelante, LISOS), para hacer frente a dichas previsiones.

También es más que relevante la Recomendación 206 de la OIT, sobre la violencia y el acoso (2019), que complementa el mencionado Convenio. Sin embargo, este instrumento no es vinculante<sup>54</sup>, por lo que la lectura que habrá de hacerse de este texto será con la mirada puesta en su naturaleza. Esta dedica una sección completa a la protección y prevención. Podría resultarnos de especial interés el hincapié que hace en el art. 8, relativo a la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, en la consideración de «*las condiciones y modalidades de trabajo*», valorando factores que incrementen las probabilidades de violencia y acoso.

En definitiva, el completo marco normativo al que nos enfrentamos es más que complejo y requerirá de una ardua labor legislativa y jurisprudencial para determinar el encaje de todas sus piezas. Por el momento, debemos conformarnos, en este punto, con admitir que, innegablemente, la protección socio-laboral de las víctimas de violencias sexuales está más que justificada. Así, no solo la normativa –y otras herramientas no vinculantes— supranacionales la impulsan, sino que también nuestro propio ordenamiento jurídico parece listo para recorrer la recta final en la tutela de estas víctimas.

Habrà que ver si ello es suficiente para dar cumplimiento a todas las exigencias de la OIT y el resto de normativa de obligado cumplimiento aún pendiente de trasladar efectivamente o, en cambio, si todavía es necesario realizar algunos ajustes adicionales. Sea como fuere, el primer escalón ya se ha subido –sin perjuicio de posibles retrocesos—

---

<sup>53</sup> Al respecto, véase ALTÉS TARREGA, J. A., «El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo», *Revista crítica de relaciones de trabajo. Laborum*, núm. 4, 2022, pp. 97-121.

<sup>54</sup> El papel de la Recomendación es principalmente interpretativo, pues «*no genera obligaciones, pero ofrece orientaciones más prácticas y detalladas sobre cómo dar aplicación a los preceptos del Convenio*» ARBONÉS LAPENA, H. I., «Una novedad relativa: el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147, 2020, pp. 405-419.

con la aprobación de la ley de libertad sexual antes mencionada que, a continuación, se analizarán en profundidad.

## CAPÍTULO II: LA LEY ORGÁNICA DE GARANTÍA DE LA LIBERTAD SEXUAL: ASPECTOS GENERALES

### 1. OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

La polémica ley de libertad sexual se presenta como una respuesta, transversal e integral, a las violencias sexuales, con el objetivo de proteger a sus víctimas, concebidas, en principio, desde una perspectiva interseccional, así como de garantizarles, en la medida de lo posible, cierta reparación. Conocer los objetivos, fines y principios de la norma permitirá una interpretación más adecuada y fiel a la intención del legislador, especialmente en aquellos aspectos en los que esta no es tan clara o presenta ciertas «lagunas».

La ley orgánica gira alrededor de tres ejes centrales: prevención, sanción y protección. Así, dedica una buena porción de su articulado al aspecto preventivo de las violencias sexuales, a través de la investigación y la sensibilización. De este modo, se pretende, con el estudio de todas las formas de este tipo de violencias, conocer en profundidad sus causas y perfeccionar la respuesta ante ellas, de modo que se puedan finalmente erradicar<sup>55</sup>. Ello incluye también la incorporación de medidas específicas en algunos entornos, como el laboral, para reducir la incidencia de estas.

En cuanto a la línea sancionadora de esta norma, la modificación del Código Penal ya referida, contemplada en la disposición final cuarta de la Ley, ha sido el foco mediático de esta, pues esta parte punitiva es una de las piezas centrales de las novedades que se incorporan. Aun así, es justo decir que en este eje no se incluyen solamente los aspectos punitivos en sentido estricto, sino que esta intervención es integral, con pretensiones de garantizar que la actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad es adecuada a la hora de perseguir los delitos contra la libertad sexual<sup>56</sup> y que las víctimas cuentan, de manera

---

<sup>55</sup> En su art. 1.3 declara como un fin de las medidas de protección integral y de prevención, «*mejorar la investigación, la recolección, la recopilación y la producción de datos sobre todas las formas de violencia sexual de forma sistemática y desagregada, con el fin de estudiar y analizar su situación, sus causas estructurales y sus efectos, su frecuencia y los índices de condena, así como la eficacia de las medidas adoptadas para aplicar esta ley orgánica*», así como «*fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana y de prevención, promoviendo políticas eficaces de sensibilización y formación en los ámbitos educativo, laboral, digital, publicitario y mediático, entre otros*».

<sup>56</sup> Así lo hace a través de la incorporación, por mandato de su art. 43, de una actuación policial especializada en violencias sexuales, entre otras medidas contempladas en su título V.

efectiva, con los medios y recursos necesarios para acceder al sistema penal<sup>57</sup> evitando la revictimización<sup>58</sup>.

Por último, el eje de protección es, innegablemente, uno de los pilares centrales de la ley de libertad sexual. La tutela de las víctimas, una vez producidas las conductas que busca erradicar esta norma, constituye el sostén de las novedades que incorpora en el ámbito socio-laboral, como se verá en los próximos capítulos. Ello incluye la vertiente reparadora, para las víctimas y, en su caso, para sus familiares, tampoco ajena al entorno que nos concierne<sup>59</sup>.

## 2. EL ALCANCE DEL CONCEPTO DE VIOLENCIAS SEXUALES

Para la delimitación del ámbito objetivo de aplicación de la norma, esto es, de la concepción de las violencias sexuales, es esencial un análisis preliminar al de los derechos y las garantías conferidas a las víctimas, pues será necesario clarificar, con carácter preceptivo, qué alcance tiene el concepto mismo y, en definitiva, qué conductas pueden obtener la calificación de violencias sexuales a efectos de esta ley en lo que aquí interesa.

La ley de libertad sexual define las violencias sexuales, en su art. 3, 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*». Además, se precisa que «*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. En todo caso se consideran violencias sexuales 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. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual,*

---

<sup>57</sup> Principalmente, medidas de información, asistencia y acompañamiento, previstas en el capítulo VI de la norma.

<sup>58</sup> Evitar la revictimización también se presenta como parte del principio rector de empoderamiento de esta norma (art. 2.g). Sobre el fenómeno de la revictimización o victimización secundaria véase R. CÓRDOBA, C., «La victimización secundaria en la violencia sexual: Análisis de la victimización secundaria en casos de abusos y agresiones sexuales, y sexting», *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, núm. 17, 2022, pp. 179-210.

<sup>59</sup> Piénsese, por ejemplo, en las pensiones y prestaciones de orfandad, sobre las que volveremos en próximos capítulos.

*la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos».* Como se puede deducir de esta definición, el concepto de violencias sexuales del que parte es muy amplio. Sin embargo, hemos de realizar un primer intento de delimitar esta noción en relación con el ámbito laboral, pues no cualquier acto que pueda tener la consideración de violencia sexual según el art. 3, tendrá la entidad suficiente para derivar en una obligación para las empresas de protección frente a estas. Ello no supone que existan diferentes conceptos a efectos de una u otra parte de la norma, sino que, más bien, el amplísimo círculo que conforman las violencias sexuales solamente se superpone parcialmente con aquel formado por las conductas que generan una obligación que abarca el paraguas protector del derecho laboral.

Otros preceptos de la norma nos permitirán clarificar este concepto. El art. 12 de la ley orgánica ya nos concede una pista, indicando que *«las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo».* Tras dicha previsión, remite al art. 48 de la LOI, cuya redacción apenas difiere de esta y tampoco desarrolla en profundidad esta cuestión.

Así, podemos afirmar que todos los delitos de nuestro Código Penal cuyo bien jurídico protegido sea la libertad sexual y la integridad moral, en sentido amplio, entrarían dentro del concepto más estricto que nos interesa en el ámbito laboral<sup>60</sup>. Ello alcanza también al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Esta última mención diluye más aún el concepto, pues ya no hablamos solamente de la protección de la libertad sexual en sí misma, sino también del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, entre otras, por su vínculo, como se adelantaba, con la integridad moral.

Hasta este punto el encaje es sencillo, pues la exigencia de prevención y protección frente a delitos a las empresas es lógica, y la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo está expresamente contemplada en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)<sup>61</sup>. Sin embargo, de la propia redacción de este y los demás preceptos se desprende que no es *conditio sine qua non* que se trate de un acto constitutivo de delito

---

<sup>60</sup> Por tanto, no solo las agresiones y violaciones, contempladas en el Título VIII del Código Penal, sino, en principio, también la violencia de género (cuestionablemente) y el homicidio, por ejemplo, cuando se de a la par que un atentado contra la libertad sexual.

<sup>61</sup> En particular, en sus arts. 4 y 54 ET, relativos a los derechos laborales básicos y al despido disciplinario, respectivamente.

para entrar dentro del ámbito objetivo de esta Ley, sin perjuicio de que no necesariamente todos los actos que limiten o atenten contra la libertad sexual serán susceptibles del mismo nivel de protección, ni desde la perspectiva punitiva ni desde la preventiva. Así, la mayor dificultad resulta de determinar qué actos, diferentes de los ya mencionados, constituyen una violencia sexual de tal entidad, en atención a las necesidades de las víctimas, que lleven a imponer una carga para el empresario. Dicho de otro modo, si sería razonable o, incluso, posible, exigir al empleador un deber de prevención y protección frente a otras violencias sexuales distintas de aquellas –los delitos vinculados a la libertad sexual.

También la negociación colectiva parece tener un papel relevante en esta materia, pues de incluirse en el convenio colectivo aplicable una falta por un hecho calificable como violencia sexual a efectos de esta norma, es lógico que la empresa tenga que velar por que no se den estos actos. Lo mismo sucede con los riesgos específicos vinculados a la libertad sexual que se puedan apreciar ya sea en el convenio colectivo o en la evaluación de riesgos realizada<sup>62</sup>, como veremos en profundidad. Ello no deja de resultar problemático, pues no puede dejarse en manos de la negociación colectiva o de una evaluación de riesgos específica la interpretación, en cierto sentido, de la norma. Esto es, la responsabilidad de determinar qué son las violencias sexuales y cuáles de ellas tienen importancia y relevancia en el trabajo. Pocas incógnitas nos resuelve esta ley, y tendremos que esperar a que la jurisprudencia aclare y delimite conceptualmente las violencias sexuales, en aras de poder determinar con precisión las obligaciones y responsabilidades de las empresas, especialmente en materia preventiva.

En tiempos más recientes ha visto la luz la 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 (en adelante, ley del aborto). Ya se anticipaba que los derechos sexuales y reproductivos tienen un vínculo estrecho con la libertad sexual. Ello se traduce en que su vulneración ha de suponer una violencia sexual, y la

---

<sup>62</sup> Medida contemplada en el art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Así, se contempla la exigencia de realizar un plan de prevención de riesgos laborales y, entre los instrumentos para llevarlo a cabo, incluye una valoración de riesgos laborales, *«para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos»*. La lectura de dicho precepto habrá de realizarse con la mente puesta en el art. 12.2 de la Ley de libertad sexual que exige a las empresas *«incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo informar de ello a sus trabajadoras»*. Con esta previsión desarrolla de manera más específica la exigencia de la LPRL antes mencionada, adaptándolo a la protección particular frente a las violencias sexuales.

nueva ley del aborto no es ajena a esta idea. En la misma línea que marcaba la ley de libertad sexual meses atrás, esta norma defiende la importancia de la lucha contra aquellas conductas que limiten la libertad reproductiva de la mujer. En el propio preámbulo de esta norma se referencian, como forma de violencia contra los derechos sexuales y reproductivos, el aborto forzoso, la esterilización forzosa, incluyendo la anticoncepción forzosa, la transmisión intencionada de infecciones de transmisión sexual y la gestación por subrogación, entre otras. Tener presente la ley del aborto cuando hablamos de violencias sexuales es, en realidad, una necesidad jurídica, toda vez que consideramos el ordenamiento jurídico como único, pleno y coherente.

En suma, la ley de libertad sexual sí incluye una delimitación previa de la noción de violencias sexuales, pero no termina de aclarar, de manera plena o totalmente cerrada, el alcance del concepto aquí analizado, pues este se configura legalmente de manera compleja, abierta en ciertos aspectos, y necesitada por tanto de concreciones ulteriores. Sin embargo, en los próximos capítulos, a través del estudio del ámbito subjetivo, así como, entre otros, de los medios de prueba de la existencia de violencias sexuales, podremos comenzar a delimitar con mayor precisión el ámbito objetivo de esta ley, encajando las distintas piezas que conforman su articulado.

### **3. LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES: DELIMITACIÓN SUBJETIVA Y SUPUESTOS CON PARTICULARIDADES**

Una vez delimitadas, en la medida de lo posible, las violencias que entran en el ámbito objetivo de la norma, resulta necesario asimismo determinar quiénes conforman el ámbito subjetivo de esta. Esto es, ¿qué víctimas de violencias sexuales tendrán la consideración como tal a efectos de la ley de libertad sexual? Ello tampoco es cuestión baladí, pues solo cuando se cumplan con ambos requisitos –subjetivos y objetivos–, podrán aplicarse las previsiones contempladas en su articulado, incluidas las del ámbito laboral.

Cierto es que la norma es aparentemente clara en este sentido. Así, en su artículo 3.2 establece expresamente que «[l]a presente ley orgánica es de aplicación a 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...». Así, el sujeto «estándar» de esta norma son las mujeres españolas que han sufrido violencias sexuales en España. Cuando nos alejamos ligeramente de este, comienzan a plantearse ciertas incógnitas y problemáticas que la norma no termina de resolver.

### 3.1.MENORES

En primer lugar, las niñas y niños víctimas de violencias sexuales, que habremos de entender como menores de edad –sin perjuicio de que en otros preceptos de la norma haga referencia expresa también a adolescentes—, en teoría podrían beneficiarse asimismo de algunos derechos laborales y de seguridad social, como sería lógico cuando nuestra normativa laboral permite la contratación de menores de 18 en algunos supuestos (entre los 16 y 18 y menores emancipados). Sin embargo, quedaría por delimitar, en el caso particular de los niños víctimas de este tipo de violencias, el régimen aplicable una vez cumplida la mayoría de edad pues, como se deduce de la redacción de la norma, los hombres mayores de edad no están incluidos en el régimen de aplicación de esta. Ello generaría problemas en caso de reconocerse algún derecho o ayuda a niños menores de edad, como trabajadores menores de edad, pero lo cierto es que, como veremos en el capítulo dedicado a ello, las modificaciones normativas realizadas por esta ley para garantizar dichos derechos a víctimas de violencias sexuales hacen referencia, casi de manera exclusiva, a trabajadoras<sup>63</sup>. En realidad, se evidencia de la lectura completa de su articulado que, pese a que los menores entran en el ámbito subjetivo de la norma, con los matices ya dichos, en lo referido a la esfera socio-laboral, no tienen cabida, más que con carácter marginal, con independencia de su género.

### 3.2.MUJERES EXTRANJERAS

En segundo lugar, y en lo que respecta a las mujeres mayores de edad, es de obligada diferenciación la situación de aquellas que tienen nacionalidad española, o bien autorización de residencia, y han sufrido las conductas constitutivas de violencias sexuales en España, de las que no. De este modo, las mujeres españolas, independientemente del Estado en el que se hayan dado lugar los hechos, entrarán dentro del ámbito de aplicación de esta norma, sin perjuicio de que, como es lógico, deberán

---

<sup>63</sup> En los pocos supuestos en los que la referencia es más genérica y permite la teórica posibilidad de reconocer dichos derechos a cualquier persona trabajadora, independientemente de su género, como en la redacción que le daba esta ley al art. 37.8 ET («*Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho...*»), es lógico que ello se debe a que algunas de las restantes causas sí resultan de aplicación a hombres, siendo clara la intención del legislador de reconocer los derechos laborales derivados de violencias sexuales solamente a mujeres trabajadoras.

también cumplir con los requisitos relativos al ámbito objetivo de aplicación antes abordado que, quizás, pueda ser el aspecto más conflictivo<sup>64</sup>.

Más incertidumbre genera la situación de las mujeres extranjeras que, pese al «mandato» de no discriminación por nacionalidad y situación administrativa del art. 3.2 ya citado, van a darse con numerosos obstáculos en la propia norma. Las mujeres extranjeras que sufran dichas violencias fuera de España no tendrán acceso a las medidas previstas en la ley orgánica, independientemente de que dichas conductas fuesen sufridas con carácter inmediatamente anterior a la llegada al país o constituyesen el motivo de huida del Estado de origen. Curiosamente, algunas violencias sexuales pueden ser causa de asilo en España —como la mutilación genital femenina—, pero, aún de reconocerse y admitirse la solicitud de protección internacional, la mujer extranjera seguiría sin entrar dentro del ámbito de aplicación de la ley de libertad sexual. El amplio contenido penal de la norma explica parcialmente dicha exclusión pues, en realidad, España no tiene competencia para enjuiciar estos asuntos<sup>65</sup>. Es innegable, sin embargo, que ello habría tenido fácil solución pues, al igual que sucede con los niños y niñas, como ya se ha visto, el encaje en el ámbito de aplicación de esta ley no supone un idéntico acceso a todas las medidas y derechos previstos en esta. Este desafortunado desliz del legislador se traduce en una mayor desprotección de las mujeres extranjeras que han sufrido estas violencias que, irónicamente, contradice los propios principios de la norma.

Tampoco está exenta de problemáticas jurídicas la situación de las extranjeras que se tengan que enfrentar a dichas conductas en territorio nacional. Al margen de un futuro estudio detallado de las vías contempladas para esta categoría de mujeres en posteriores epígrafes, es de obligada mención en este punto que los engranajes aquí planteados para el acceso de las mujeres extranjeras en situación irregular a la misma o similar protección de la que gozan las españolas, son cuanto menos complejos. Si bien, teóricamente,

---

<sup>64</sup> Como se verá enseguida en relación con la acreditación de la condición de víctima de violencias sexuales, haber sufrido estas en el extranjero ciertamente puede generar una serie de problemas en lo que se refiere al ámbito objetivo de aplicación. Así, aún si los actos pudiesen tener la calificación de violencia sexual en el Estado en el que suceden, si no encaja en el concepto de violencias sexuales de esta norma, la mujer que las ha sufrido no podrá beneficiarse de lo previsto en esta ley orgánica. Más probable es que los actos generen una dificultad probatoria por el extremo contrario, esto es, que se trata de violencias sexuales no reconocidas y protegidas como tales en dicho Estado extranjero, lo cual derivaría en una dificultad acreditatoria más que relevante una vez la víctima se encontrase en territorio español.

<sup>65</sup> Sobre la competencia judicial internacional en materia penal véase ESTEBAN DE LA ROSA, F., «La competencia internacional de los tribunales españoles para conocer de la responsabilidad criminal de las personas jurídicas», ZUGALDÍA ESPINAR, J.M., MARÍN DE ESPINOSA CEBALLOS, E.B., Aspectos prácticos de la responsabilidad criminal de las personas jurídicas, Aranzadi, 2013, pp. 377-402.

cuentan con idénticos derechos socio-laborales, lo cierto es que la irregularidad administrativa supone un impedimento casi insuperable para acceder a estos. El legislador, consciente de ello, establece mecanismos de regularización derivados de la situación de violencia sexual sufrida pero, del mismo modo que ya hizo en otros tiempos con las víctimas de violencia de género<sup>66</sup>, incluye expresamente que, pese a que una mujer en situación irregular puede presentar una denuncia por violencia sexual en las mismas condiciones que el resto, con la correspondiente suspensión de cualquier procedimiento sancionador encaminado a su expulsión del territorio nacional, de no poder «*deducirse la situación de violencia de género o sexual [en el procedimiento penal, una vez concluido], se incoará el expediente administrativo sancionador por infracción del artículo 53.1.a) o se continuará, en el supuesto de que se hubiera suspendido inicialmente*»<sup>67</sup>. Esta previsión resulta cuanto menos desincentivadora, pues denunciar, si bien puede derivar en una autorización de residencia en caso de que el procedimiento penal finalice con éxito, también conlleva un riesgo significativo que han de correr quienes puedan tener mayores dificultades probatorias, pudiendo no solo quedar fuera del marco protector de la ley de libertad sexual sino, además, terminar con una orden de expulsión que no se hubiese dado necesariamente de no haber visibilizado su situación. Así, sea por una u otra causa, lo cierto es que las mujeres extranjeras víctimas de violencias sexuales se demuestran una vez más en una situación de especial vulnerabilidad en el acceso a esta protección y será necesario, para alcanzar una igualdad real y efectiva y garantizar los propios principios de la norma, contar con un enfoque interseccional que permita poner sobre la mesa los distintos y particulares obstáculos a los que se enfrenta esta categoría de mujeres.

### 3.3.PERSONAS TRANS

Una última problemática relativa al ámbito subjetivo de aplicación, derivada de normativa reciente que incide en la materia, llega de la mano de la 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 (en adelante, ley LGTBI). En principio, a todas las mujeres españolas y las extranjeras en las condiciones ya dichas, independientemente de su identidad de

---

<sup>66</sup> La misma contradicción en la protección de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género en situación irregular fue ampliamente criticada por la doctrina. En este sentido ALMENDRAS GONZÁLEZ, M.A., «La mujer extranjera trabajadora víctima de violencia de género», GARCÍA CASTAÑO, F.J., KRESSOVA, N., (Coords.), *Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía*, Instituto de Migraciones, 2011, pp. 307-317.

<sup>67</sup> Se trata de una infracción grave contenida en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, por encontrarse irregularmente en territorio español.

género, les resultaría de aplicación dicha norma, pero lo cierto es que las previsiones contempladas en la ley LGTBI, especialmente en lo relativo a las personas trans, tienen aquí un complejo encaje.

De acuerdo con el art. 46.2 «*la rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición*» por lo que, naturalmente, las mujeres trans con la mención registral rectificadora podrán acceder, en las mismas condiciones que cualquier otra mujer, a los derechos laborales y de seguridad social previstos en la norma. Ha de recordarse que, entre los principios rectores antes mencionados se encuentra el mandato de no discriminación, entre otras, por razón de identidad sexual<sup>68</sup>. El largo procedimiento que prevé la ley LGTBI para la rectificación registral, con una doble comparecencia<sup>69</sup>, dificulta el acceso de aquellas mujeres víctimas de violencias sexuales que aún no hayan finalizado este. El propio precepto antes mencionado, puede interpretarse en doble sentido. Por un lado, en sentido contrario, supondría la imposibilidad de disfrutar de los derechos inherentes a un sexo registral distinto al que se tiene en cada momento. De ser ese el caso, una mujer trans no entraría dentro del ámbito de aplicación de esta norma antes de la finalización efectiva del procedimiento de rectificación registral. Esta teoría se sostiene por su art. 46.1 que establece el carácter constitutivo de la «*resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo [...] a partir de su inscripción en el Registro Civil*». Ciertamente, también podría tener cabida otra interpretación más acorde con el espíritu de ambas normas y el respeto a los derechos humanos. Así, si bien la actualización de la mención del sexo *permite* el ejercicio de los derechos inherentes a este, no se contempla una prohibición expresa de disfrutar de algunos de estos con carácter previo a dicha inscripción. En cualquier caso, este encaje, a falta de previsión normativa, quedará en manos de nuestros tribunales, que ya se han visto obligados a resolver problemáticas similares respecto a la violencia de género, si bien en aquel caso con particularidades que aquí no operan<sup>70</sup>. Con todo,

---

<sup>68</sup> Es uno de los principios rectores de la ley, de acuerdo con el art. 2. Así, se establece que «*las instituciones públicas garantizarán que las medidas previstas en esta ley orgánica se apliquen sin discriminación alguna por motivo de sexo, género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, clase social, orientación sexual, identidad sexual, discapacidad, estado civil, migración o situación administrativa, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*».

<sup>69</sup> Procedimiento recogido en el art. 44 de la Ley LGTBI.

<sup>70</sup> Respecto a la violencia de género, para el reconocimiento como víctima es necesario el previo reconocimiento como mujer, mientras que ello no es *conditio sine qua non* para obtener el reconocimiento como víctima de los delitos contra la libertad sexual contemplados en nuestro Código Penal. Precisamente ello se debe a que la violencia de género es un delito cuya víctima siempre ha de ser una mujer (reconocida legalmente como tal), mientras que para ser víctima de cualquier otro de los delitos mencionados, contra la libertad sexual, no es necesario ser mujer.

tampoco podemos sostener la existencia de una jurisprudencia clara y asentada sobre este asunto, pues solamente contamos con resoluciones de juzgados y audiencias provinciales, sin criterio unánime<sup>71</sup>. Mayor problema nos genera que la violencia sufrida se haya ocasionado con carácter previo al cambio registral, pues este no tiene efectos retroactivos y la ley de libertad sexual requiere la concurrencia de dos situaciones: 1) ser mujer y 2) haber sufrido una violencia sexual en los términos en los que se recoge. De entenderse que ambos requisitos han de darse simultáneamente, junto con la previsión del art. 46.5 de la Ley LGTBI, que indica que *«las situaciones jurídicas que traigan causa del sexo registral en el momento del nacimiento, la persona conservará, en su caso, los derechos inherentes al mismo en los términos establecidos en la legislación sectorial»*, tendríamos que admitir que tampoco una mujer trans con la mención registral del sexo ya rectificadas podría acceder a los derechos contemplados en esta norma si la violencia sufrida se dio con anterioridad a esta modificación.

Pese a la clara discriminación que ello supone, también el art. 46.3 prevé que la *«rectificación de la mención registral relativa al sexo y, en su caso, el cambio de nombre, no alterarán el régimen jurídico que, con anterioridad a la inscripción del cambio registral, fuera aplicable a la persona a los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género»*. Así, de considerarse, en virtud de este precepto, que una mujer trans no puede tener la calificación de víctima de violencia de género o, al menos, no puede acceder a los derechos y beneficios previstos para estas, quedaría cierta laguna que podría cubrirse ahora por los derechos contemplados para víctimas de violencias sexuales, siempre y cuando, por supuesto, concurren ambos tipos de violencias. En todo caso, profundizaremos en esta

---

<sup>71</sup> En algunos casos, se niega la posibilidad de reconocer a una mujer trans con carácter previo al cambio registral, como víctima de violencia de género, pues ello conllevaría una *«interpretación extensiva en contra del reo»*, al suponer la imposición de una pena más gravosa que no está contemplada en la norma (Auto de la Audiencia Provincial de Navarra 99/2017, de 22 de marzo, ECLI:ES:APNA:2017:102A). La Fiscalía General del Estado, en su Circular núm. 4/2005, de 18 de julio, relativa a los criterios de aplicación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, reconocía que esta *«será de aplicación a las parejas de distinto sexo formadas por transexuales reconocidos legalmente si el agresor es el varón y la víctima la mujer»*, lo que supone no es aplicable al caso, pues la problemática aquí se deriva de la carencia de una rectificación registral. Otros tribunales han admitido la aplicación de esta ley a mujeres trans sin rectificación registral, cuando esta estaba siendo sometida a tratamiento hormonal, aún cuando *«administrativamente no se ha procedido al cambio de nombre»*, por considerar que se trata de una *«situación transitoria como consecuencia de la nacionalidad brasileña de la denunciante»* (Sentencia de la Audiencia Provincial de Islas Baleares 162/2017, de 7 de marzo, ECLI:ES:APIB:2017:306). Recuérdese, en este sentido, que con carácter previo a la entrada en vigor de la Ley LGTBI, no era posible el cambio de la mención del sexo en la documentación de las personas extranjeras, debido a la exclusión de estas de la aplicación de la ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

cuestión en posteriores epígrafes. Desde luego, habrá que ver cómo interpretan este precepto nuestros tribunales, pues esta interpretación literal discriminatoria e injustificada, generando más incógnitas jurídicas de las que pretendía resolver.

Del mismo art. 46.5 antes visto podremos servirnos para afirmar que, de otro lado, un hombre trans que, con carácter previo a su rectificación registral, hubiese sido víctima de violencias sexuales, podría acceder a y mantener los derechos socio-laborales reconocidos en esta norma. También en este sentido indica el apartado cuarto del mismo artículo que *«la persona que rectifique la mención registral pasando del sexo femenino al masculino conservará los derechos patrimoniales consolidados que se hayan derivado de estas medidas de acción positiva, sin que haya lugar a su reintegro o devolución»*. Esto es, las medidas de acción positiva en favor de mujeres *«para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres»*<sup>72</sup>. Sin perjuicio de que los tribunales hagan otra interpretación de estas normas, podemos afirmar con cierta confianza que, siendo así las cosas, los hombres trans, antes del cambio registral de la mención del sexo, podrán acceder a los derechos laborales y de seguridad social aquí contemplados para víctimas de violencias sexuales y, en su caso, mantenerlos con posterioridad a la rectificación.

En definitiva, ni siquiera el ámbito subjetivo de aplicación de esta norma es claro e integrador del resto de normativa que incide en la materia. La falta de criterios que permitan despejar estas incógnitas contrasta notablemente, como se decía, con los propios principios rectores de la ley. Las consecuencias de estas imprecisiones tendrán un impacto

---

<sup>72</sup> Art. 11 de la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Podríamos calificar las medidas incluidas en la ley de libertad sexual para las trabajadoras víctimas de violencias sexuales como acciones positivas dirigidas a reducir desigualdades dado que, como ya se ha puesto de manifiesto, este tipo de conductas inciden de modo innegablemente mayoritario sobre las mujeres y, cuando las secuelas de estas tienen una influencia negativa en el empleo y el trabajo, da lugar a una clara desigualdad por razón de sexo que ha de equilibrarse. Sobre este tipo de acciones, véase BARRERE UNZUETA, M., «De la acción positiva a la “discriminación positiva” en el proceso legislativo español», *Jueces para la democracia*, 2004, pp. 26-33; MARTÍNEZ GARCÍA, M.L., «Maternidad y discriminación de las mujeres en el empleo», *Anales de Derecho*, núm. 35, 2017; GARCÍA CAMPÁ, S., VENTURA FRANCH, A., «El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, pp. 141-178 y MARTÍN AGUADO, S., *Techo de cristal y democracia paritaria*, Aranzadi, 2022, pp. 61-67.

claro en algunas de las víctimas de violencias sexuales más vulnerables: las mujeres extranjeras y trans<sup>73</sup>.

#### 4. ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA

Como se adelantaba, para poder tener la consideración de víctima de violencias sexuales a efectos de esta ley, será necesario que, cumulativamente, la persona entre en el ámbito subjetivo y objetivo de aplicación de esta. Por tanto, esta deberá acreditar, principalmente, la existencia de las violencias sexuales que le otorgarían dicha condición. Dado que, en lo que al ámbito socio-laboral respecta, solo nos resultarán de interés las vías de acreditación de las mujeres mayores de edad —pues las víctimas menores, pese a entrar en el marco de esta norma, como se ha visto en epígrafes anteriores, quedan al margen de los derechos y recursos vinculados a esta esfera—, centraremos el estudio de los medios de acreditación en aquellos que alcancen a mujeres adultas, descartando los relativos exclusivamente a menores de edad.

##### 4.1. INSTRUMENTOS GENERALES DE ACREDITACIÓN

Es innegable que cuando hablamos de violencias sexuales se trata, como hemos visto, principalmente de delitos contra la libertad sexual. Por tanto, la sentencia penal condenatoria deberá ser el medio estrella de acreditación de la condición de víctima. El legislador, consciente no solo de las dificultades de acceso a la vía penal de muchas mujeres víctimas de violencias sexuales sino también del amplio marco objetivo de la ley, ha previsto una serie de instrumentos de acreditación que van más allá de esta sentencia penal. Las formas de acreditación de la existencia de violencias sexuales están reguladas, principalmente, en el art. 37 de la ley de libertad sexual, que se encuentra enmarcado en un título relativo al derecho a la asistencia integral especializada y accesible. La técnica legislativa deja mucho que desear en este punto, pues el mencionado precepto comienza afirmando que *«a estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante 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*

---

<sup>73</sup> Numerosos estudios han puesto ya sobre la mesa la especial vulnerabilidad de las mujeres trans en el acceso al empleo y en el trabajo, además de constituir uno de los grupos que más violencias, incluidas sexuales, sufren. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, «La salud de mujeres trans: reconociendo la diversidad», *Cuadernos para la salud de las mujeres*, núm. 4, 2020.

*Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por 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».*

La falta de precisión de la norma, combinada con el confuso «a estos efectos», dificultan determinar el alcance de este artículo. La separada entrada en vigor del Capítulo I del Título IV, en el que se encuentra el mencionado precepto, puede permitirnos considerar que, en realidad, se trata de una lista de mínimos y, por supuesto, no exhaustiva, de las vías de acreditación para quienes precisen de una asistencia en los términos del art. 33 – relativo al derecho a la asistencia integral especializada y accesible<sup>74</sup>—. La disposición final vigesimoquinta retrasó la entrada en vigor de todo este Capítulo, a los seis meses desde la publicación en el BOE, sin excepcionar en ningún momento el art. 37. En realidad, una lectura pausada del art. 33 nos deja entrever que se trata de mecanismos ideados para atender a las consecuencias más inmediatas de las violencias sufridas, principalmente con anterioridad a una posible denuncia de los hechos constitutivos de delito. Así, las vías de acreditación del art. 37 presentan alternativas, que permitan acceder a estos derechos de modo ágil y eficaz, pues su propia naturaleza lo exige.

La mayoría de los derechos laborales y de Seguridad Social que reconoce la norma en el Capítulo siguiente no son absolutos y, como se verá en profundidad en el epígrafe correspondiente, alude a los términos de su normativa reguladora específica. Es más, tienden a estar supeditados a requisitos adicionales que no se quedan en la mera prueba de la condición de víctima de violencias sexuales. Aun así, este precepto constituirá la base del acceso a los derechos y recursos previstos, no porque se trate de un artículo central de la norma para acreditar la condición de víctima, sino porque la mayoría de los derechos específicos remiten a las formas de prueba contempladas en este precepto. No podemos ignorar que su entrada en vigor puede generar mucha confusión pues, como se

---

<sup>74</sup> En el art. 33 se recogen unos contenidos mínimos de este derecho a la asistencia integral especializada y accesible, que está orientado a «...superar las consecuencias físicas, psicológicas, sociales o de otra índole, derivadas de las violencias sexuales...». Incluye información, orientación, asistencia médica especializada, asesoramiento jurídico... En lo que al ámbito laboral respecta, solamente podemos encontrar una referencia en el apartado 1.d), «atención a las necesidades económicas, laborales [...] en los términos establecidos en el artículo 35». El artículo al que remite regula unos servicios específicos en el marco de esta asistencia integral especializada, en el marco de las administraciones públicas que abarca también el acompañamiento laboral, en el marco de la «recuperación integral». Por tanto, no hablamos aquí de los derechos laborales regulados en el capítulo siguiente, sino, más bien, de una suerte de derecho a un asesoramiento laboral con la perspectiva particular de esta situación o, a lo sumo, recursos que podrían tener la consideración de acceso al empleo.

decía, la norma la retrasó seis meses más, lo cual supone que los restantes artículos que hacen referencia a este como forma de acreditación, que entraron en vigor al día siguiente de la publicación de la Ley en el BOE, remitían a un artículo que aún no estaba vigente.

En cualquier caso, parece que se ha admitido generalmente que, al menos en lo que respecta a los medios de prueba de la condición de víctima de violencias sexuales, las demás disposiciones se rigen por este artículo, ignorando su entrada en vigor<sup>75</sup>. Dicho esto, no podemos ignorar que la naturaleza de este precepto implica que su carácter no puede ser exhaustivo y, por tanto, no agotará las vías de acreditación. Así, habrá que tener presente en todo caso lo contemplado en la normativa específica que se pueda aprobar en un futuro reguladora del acceso a cada derecho o recurso, en su caso y, por lo demás, considerar estas vías como de aplicación subsidiaria cuando no se especifiquen los medios de acreditación.

Adentrándonos ya en las vías específicas contempladas, es necesaria una primera aclaración. Habrá de entender referido aquel «*también*», como decíamos, a la sentencia penal condenatoria, pues es la única forma de prueba de los tipos más comunes de violencia que no se incluye en el listado de este artículo. Sí podemos encontrar, en cambio, una serie de instrumentos probatorios que podrían clasificarse en tres categorías: informes no vinculantes, herramientas vinculadas al ámbito laboral y una cláusula abierta.

El primero de los grupos está conformado por informes de distintos servicios que suelen atender en primera línea a víctimas de violencia sexual y de género. Con habitualidad, las víctimas de violencias sexuales acuden a estos centros y servicios –como los servicios sociales o el Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales del Principado— principalmente cuando sufren una agresión sexual. La inmediatez de la protección otorgada de este modo facilita enormemente el acceso a muchos de los derechos reconocidos en esta ley y, adicionalmente, que un informe emitido por estos servicios constituya medio de prueba suficiente para obtener la calificación de víctima a estos efectos es más que significativo y útil. Sin embargo, también puede generar una serie de problemáticas a largo plazo.

---

<sup>75</sup> Prueba de ello son las Instrucciones provisionales para la aplicación de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual del SEPE, en las que, ya en octubre de 2022, se contemplaba expresamente el art. 37.1 como regulador de la acreditación de la existencia de violencias sexuales, con carácter general. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, 2022: [https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/prestaciones/pdf/report\\_Ley-Organica-10\\_2022-INSTRUCCION-victimas-sexuales.pdf](https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/prestaciones/pdf/report_Ley-Organica-10_2022-INSTRUCCION-victimas-sexuales.pdf) (última consulta 8 de abril de 2023).

Dado que estos informes no tienen fuerza vinculante alguna ni mayores consecuencias jurídicas que las ya dichas, nada imposibilita que, de acudir a la vía penal con carácter posterior a la emisión de este informe –suceso muy probable considerando que no solo la presunta víctima cuenta con legitimación activa en el proceso penal ante este tipo de delitos<sup>76</sup>--, no se obtenga una sentencia condenatoria. La ley de libertad sexual no se pronuncia sobre este extremo. Por tanto, de no lograrse una condena por los hechos alegados, ¿seguiría teniendo la consideración de víctima de violencias sexuales? En caso de que no, ¿en qué momento se extinguirían los derechos? ¿Qué consecuencias tendría dicha extinción? En realidad, es evidente, y ello se desprende del «*también*» antes mencionado, que la norma prevé todos los medios de prueba contemplados en este artículo como alternativos –¿y previos?— a la sentencia penal condenatoria.

Como es lógico, si la violencia sexual sufrida no es un acto constitutivo de delito, ha de bastar, necesariamente, con acreditarlo a través de los demás medios aquí recogidos<sup>77</sup>. En cambio, si estamos ante conductas tipificadas en nuestro Código Penal, la validez de estos informes como medio de acreditación de la existencia de violencias sexuales ha de verse limitada y tiene que entenderse como temporal y condicionada a la posterior sentencia condenatoria. Este carácter transitorio<sup>78</sup> encuentra su justificación en la necesidad, de un lado, de atender de manera ágil e inmediata a las consecuencias derivadas de estas conductas –permitiendo vías más rápidas y sencillas de acreditación de la existencia de esta circunstancia en un primer momento-- y, de otro, de garantizar igualmente la seguridad jurídica que un mero informe no vinculante no puede dar.

---

<sup>76</sup> Téngase en cuenta que el art. 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal exige que «*los que por razón de sus cargos, profesiones u oficios tuvieren noticia de algún delito público*» denuncien inmediatamente estos hechos al Ministerio Fiscal, entre otros. Además, el art. 191 del Código Penal establece que «*para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia*». Es más, como recuerda el apartado segundo, «*en estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase*», por lo que, con seguridad se alcanzará la vía penal con independencia de la voluntad de la presunta víctima de este tipo de violencias sexuales.

<sup>77</sup> Será especialmente cierto cuando estemos ante actos no constitutivos de delito, pero sí de infracción del orden social, como veremos enseguida.

<sup>78</sup> También se ha realizado una interpretación en el mismo sentido frente a medios alternativos y previos a la sentencia penal ante la acreditación de la violencia de género, reconociendo, por ejemplo, el carácter excepcional del informe del Ministerio Fiscal hasta que se dice un orden de protección. Así, «*en el momento en que esta orden se dicte será ésta la que acredite la condición de víctima de la mujer; debiendo entenderse que si la solicitud de orden de protección es rechazada por el juez la mujer no podrá desde ese momento ejercitar los derechos a los que había provisionalmente accedido con el informe del Ministerio Fiscal*» MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., VELASCO PORTERO, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ediciones Cinca, 2006, p. 54.

Sin embargo, tampoco debemos ignorar que esta interpretación podría no solo desvirtuar la esencia de los medios de acreditación alternativos sino, además, vulnerar normativa comunitaria. La Directiva 2012/29/UE, que la doctrina considera aplicable a víctimas de violencia de género y que tendrá que alcanzar también a víctimas de violencias sexuales, afirma que «*una persona es víctima independientemente de si se ha identificado, detenido, acusado o condenado al infractor y con independencia de la relación familiar que exista entre ellos*». Este precepto ha sido interpretado en el sentido de considerar que «*parece eliminar la necesidad de prueba o documentos que acredite la condición de víctima en el ámbito penal*»<sup>79</sup> aunque, en realidad, parece referirse a situaciones en las que el perjuicio sufrido por quien lo alega queda acreditado en el ámbito penal, pero falla la adecuada identificación y posterior enjuiciamiento de su agresor.

Sea como fuere, una construcción lineal y consecutiva en el tiempo de los medios de acreditación permite la protección de la víctima desde el momento mismo de la comisión de la conducta constitutiva de violencias sexuales, a la par que se garantiza la mayor seguridad jurídica posible. Dicho de otro modo, la interpretación de la validez de los instrumentos de acreditación de la condición de víctima de violencias sexuales según un criterio de necesidad vinculado a la situación jurídica de la perjudicada en cada momento es la más adecuada y fiel al espíritu de la norma<sup>80</sup>.

La siguiente de las categorías alcanza a aquellas herramientas probatorias relativas al ámbito laboral. Esto es, los informes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS en adelante) y las sentencias del orden social. Al respecto cabe hacer una serie de precisiones. En primer lugar, hemos de entender que ha de aplicarse el mismo criterio que en el caso anterior. Así, en tanto que no recaiga sentencia en sentido contrario en el orden social, cabe probar la condición de víctima con el informe o acta de la ITSS. En segundo lugar, ciertamente no se puede negar que existen determinadas particularidades en el ámbito laboral. Una de ellas es la presunción de certeza de la que gozan los hechos

---

<sup>79</sup> En particular, se concibe la protección en otros ámbitos, como el laboral, como independiente o paralela a la penal. RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., «Políticas públicas para la inserción laboral y mejora de la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género», *Revista del Ministerio de trabajo y seguridad social*, núm. 131, pp. 79-111.

<sup>80</sup> Así, como se decía, nada más sufrir el incidente se puede acreditar dicha situación a través de un mero informe de los servicios sociales, que resultará útil y necesario para probar la condición de víctima con la urgencia que requiere el caso (por ejemplo, para evitar perjuicios de difícil o imposible reparación en el ámbito laboral por ausencias injustificadas) pero, una vez sea posible acudir a la vía judicial, en su caso, será esa sentencia la que determine el futuro de quien solicita esta tutela.

constatados por los funcionarios de la ITSS<sup>81</sup> que les otorga una especial fuerza probatoria que permite a este medio acreditativo sostenerse por sí mismo. A ello se le suma que, en realidad, no tienen por qué alcanzarse los tribunales con carácter posterior. Por tanto, en el ámbito laboral no resultaría necesario acudir a la vía judicial para mantener la condición de víctima, con la única precisión de que, como es lógico, en caso de que sucediera y quedase probado en el orden social que no existen las violencias sexuales inicialmente acreditadas en el informe o acta de la ITSS, la persona trabajadora no podría seguir manteniendo su calificación como víctima a estos efectos.

La tercera y última de las categorías podría resumirse en una suerte de cláusula abierta. Así, el art. 37.1 afirma que pueden acreditarse las situaciones de violencias sexuales «...por 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». Ciertamente, resulta casi contradictoria la dicción, pues si bien, primero, admite la posibilidad de probar la condición de víctima «por cualquier otro título», inmediatamente lo limita a lo que se contemple en otras normas específicas. Ha de entenderse que este precepto no hace más que abrir camino para que futuros desarrollos reglamentarios, por ejemplo, contemplen otras formas de acreditación, distintas de las incluidas en aquel, para acceder a los derechos y recursos reconocidos en esta ley. En definitiva, sienta las bases para que otras normas, como algunas de las que esta misma reforma, incluyan también otros medios de prueba de la condición de víctima de violencia sexual<sup>82</sup>.

La modificación que la ley de libertad sexual hace de la ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, incluye la posibilidad de acreditar la situación de violencia sexual «a través de la

---

<sup>81</sup> Al respecto ha de recordarse que se trata de una presunción *iuris tantum* en tanto que, el art. 23 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, admite la posibilidad de prueba en contrario. Así, establece que «Los hechos constatados por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción y de liquidación, observando los requisitos legales pertinentes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados. El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determinen las normas procedimentales aplicables...».

<sup>82</sup> En este sentido, es necesario diferenciar aquellos derechos para los que se requieren otras formas de acreditación de la condición de víctima (sucede así con el acceso a una autorización de residencia para las mujeres extranjeras en situación irregular, de acuerdo con el art. 31 bis de la LOEx) con aquellos en los que, además de la prueba de estas circunstancias, se precisa también la concurrencia de otros factores (como una necesidad de cambio de domicilio promovida por esta situación).

*resolución judicial que hubiere acordado como medida cautelar de protección de la víctima la prohibición de aproximación o la prisión provisional del inculpado» y «de la forma establecida en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre...».*

La primera de estas vías, la orden de protección, ya ha sido objeto de duras críticas por parte de la doctrina respecto a su exigencia como medio de prueba de la violencia de género<sup>83</sup>. Sin embargo, en lo que aquí concierne, no tienen por qué resultar extensibles dichas críticas, pues su fundamento era la limitación que suponía para el acceso a los distintos derechos reconocidos para víctimas de violencia de género, dado que en muy pocas ocasiones se obtenía una orden de protección. Aquí solo funciona como un medio más, por lo que el efecto es el contrario: amplía las posibilidades de acceso a los distintos recursos para quienes han sufrido violencias de tipo sexual.

Más problemas nos genera la segunda vía, pues en este precepto (art. 2 de la ley 35/1995), se hace referencia conjunta a los medios de prueba de la condición de víctima de violencia de género y violencia sexual. Entonces, cuando permite la acreditación *«de la forma establecida en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre o en el artículo 36 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual»*, no aclara si es posible hacer uso de cualquiera de las formas mencionadas en ambos artículos o si, en cambio, las vías del art. 23 exclusivamente han de aplicarse a las víctimas de violencia de género y el art. 36 a las de violencias sexuales. Dado que el legislador podría haber optado por un simple *«respectivamente»* y una interpretación restrictiva en el acceso a estos derechos no tiene fundamento, ha de entenderse que sí es posible acreditar las situaciones de violencia sexual a través de los medios del art. 23 de la LO 1/2004. Es más, una interpretación teleológica de la norma nos llevaría al mismo destino, pues en el propio preámbulo de esta se alude a una equiparación a los derechos laborales de las víctimas de violencia de género<sup>84</sup>.

Esta interpretación permitiría también, si bien a efectos exclusivos de la ley 35/1995, probar la realidad de estas circunstancias a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima, en este caso, de

---

<sup>83</sup> FARALDO CABANA, C., «La acreditación de la condición de víctima de violencia de género como requisito necesario para ser titular de los derechos laborales reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre», *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 29, 2011, pp. 42-49.

<sup>84</sup> Además de las numerosas referencias a la violencia de género, también, expresamente incorpora los derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales *«en la línea de lo previsto en la normativa actual para las víctimas de violencia de género»*.

violencias sexuales. La teoría se sostiene con la exigencia del art. 10, en caso de solicitar una ayuda provisional, de incluir el *«informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios razonables para suponer que el fallecimiento, las lesiones o los daños se han producido por un hecho con caracteres de delito violento, doloso o contra la libertad sexual»*.

Por el momento, sin perjuicio de posibles desarrollos reglamentarios<sup>85</sup> o modificaciones normativas, los instrumentos ya mencionados conforman el amplio y, en ocasiones, confuso panorama probatorio generado por esta ley. Sin embargo, ello no es óbice para que una trabajadora pueda acceder a estos derechos sin contar con los medios de acreditación aquí contemplados. Podría darse, como ya se ha reconocido para las víctimas de violencia de género, un pacto contractual o acuerdo entre la víctima y el empresario. De este modo, el empresario o la empresa reconocería estos derechos laborales a la trabajadora, permitiendo cualquier medio de prueba que las partes consideren adecuado, pero sin olvidar que, *«en caso de admitirse esta opción la acreditación sólo surtiría efectos en la relación entre la empresa y la trabajadora, no pudiendo alcanzar los derechos de Seguridad Social u otros de índole pública»*<sup>86</sup>.

#### 4.2. ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE LAS MUJERES EXTRANJERAS

Si bien los medios de acreditación son, en principio, los mismos para todas las personas que entran en su ámbito subjetivo de aplicación, lo cierto es que se presentan una serie de particularidades cuando ponemos el foco en la situación de las mujeres extranjeras. En realidad, solamente las mujeres extranjeras con autorización de residencia y trabajo y que hayan sido víctimas de violencias ocurridas en España podrán acceder, en principio, a todos los derechos socio-laborales incluidos en esta norma y en las mismas condiciones que las mujeres españolas. El resto, esto es, aquellas que hayan sufrido las violencias en otro Estado o se encuentren en este en una situación de irregularidad administrativa, se

---

<sup>85</sup> Al respecto ha de recordarse que la ley de libertad sexual realiza múltiples mandatos de desarrollo reglamentario a lo largo de su articulado. Así, en el art. 36, deja en manos de un futuro reglamento el desarrollo de las condiciones de acceso a una autorización de residencia y trabajo para mujeres extranjeras en situación irregular. También la disposición final vigesimotercera le otorga un plazo de seis meses al Gobierno para adaptar el reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual a las exigencias de esta ley orgánica. Finalmente, de modo más general, la disposición final vigesimocuarta habilita al Gobierno a *«dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley orgánica en el marco de sus competencias»*.

<sup>86</sup> GARCÍA TESTAL, E., «Violencia de género y pensión de viudedad: la acreditación de las situaciones de violencia de género», *Lex Social*, vol. 8, núm. 2, 2018, p. 137.

enfrentarán a serias dificultades a la hora de disfrutar estos o, directamente, no podrán hacerlo. Ello contrasta con las garantías reconocidas en el art. 36 de la ley, de los derechos de aquellas víctimas que se encuentren en situación irregular.

Ya se adelantaba en epígrafes anteriores que las mujeres extranjeras que han sufrido algún tipo de violencia sexual, si estas se han originado en otro país, no entrarán dentro del ámbito de aplicación de esta ley. Aunque la falta de competencia judicial del Estado español para enjuiciar estos asuntos derivaría en una imposibilidad material de obtener el principal medio de acreditación de esta circunstancia que contempla esta ley —la sentencia penal condenatoria—, el legislador pasa por alto que ya reconocía en su art. 3.2<sup>87</sup> la posibilidad de que a una víctima española que hubiese sufrido estas violencias en el extranjero pudiera resultarle de aplicación esta norma. Aun así, nada se prevé en todo el articulado respecto a otros posibles medios de prueba de la condición de víctima tampoco para las mujeres españolas que se encontraban en el extranjero en el momento de los hechos, como se verá en profundidad enseguida. Quedará por ver si, en un futuro cercano, los tribunales se percatan de la clara discriminación que esta exclusión supone para las mujeres extranjeras, así como del absurdo normativo que supone, para aquellas que soliciten asilo por los mismos hechos, un reconocimiento de la violencia sexual que han sufrido, de tal entidad que el propio Estado le reconozca una protección, pero sin la posibilidad de acceder a los derechos contemplados en esta norma. Es más, como se verá, la mayoría de los derechos laborales orientados a la protección de las víctimas de violencias sexuales están orientados a lidiar con las devastadoras consecuencias que haber sufrido estas violencias pueda ocasionarle a la persona trabajadora. Por tanto, parte de una inmediatez y proximidad a la originación de los hechos que pueden darse de igual modo pese a una movilidad entre Estados, máxime cuando dichas conductas han sido precisamente el motor de huida del país de origen.

Sea como fuere, también la realidad de las mujeres extranjeras que se encuentren en España, pero en situación irregular, es más que preocupante. Ya se ha puesto sobre la

---

<sup>87</sup> En particular, el precepto indica que «*La presente ley orgánica es de aplicación a las mujeres [...] que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España [...] 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*». La última aclaración dificulta aún más obtener una justificación razonable para la exclusión de las mujeres extranjeras que hayan sido víctimas en el extranjero, del ámbito de aplicación de esta ley, pues tan solo la posible falta de competencia de los tribunales españoles en lo que a la parte penal de la norma respecta, explicaría esta clara discriminación.

mesa una realidad innegable: la situación administrativa supone un obstáculo para el efectivo disfrute de los derechos y acceso a muchos de los recursos previstos en esta ley. Por tanto, aun cuando la propia norma afirma que esta es de «*aplicación a las mujeres [...] con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa*», lo cierto es que las fuerza, pese a no exigirlo expresamente, a pasar primero por un proceso de regularización para que ello se materialice, al no ser posible disfrutar de estas previsiones sin contar con una autorización de residencia. Aunque la ley de libertad sexual haya contemplado la posibilidad de obtener una autorización de residencia y trabajo por haber sufrido algunas de estas violencias, esta realidad supone una necesidad de probar doblemente, y de distintas formas, la existencia de dichos hechos, quedando ciertas lagunas no cubiertas. Dicho de otro modo, si para beneficiarse de los derechos laborales y de seguridad social, a efectos prácticos, la trabajadora ha de encontrarse en situación regular y con una autorización de trabajo, tendrá que llegar primero a ese punto. Esta previsión no resultaría problemática si el legislador no hubiese contemplado medios de acreditación de las situaciones de violencia sexual distintos para la obtención de esta autorización. Así, la disposición final sexta modifica la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, para permitir, a través del art. 31 bis de dicha norma, que aquellas mujeres extranjeras que, encontrándose en España en situación irregular, denuncien una situación de violencia sexual, puedan solicitar, en determinadas condiciones, una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales<sup>88</sup>.

Esta previsión deja al margen a todas aquellas mujeres en situación irregular que hayan sufrido violencias sexuales no constitutivas de delito o lo hayan hecho con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley (respecto a esta última posibilidad véase el epígrafe 4.4.). Así, si no existe delito penal tampoco puede darse la denuncia a la que hace referencia el mencionado artículo. También, respecto a la segunda posibilidad, si ha habido delito e, incluso, denuncia, antes de la entrada en vigor de esta norma –con los matices que veremos—, tampoco podría solicitar una autorización de residencia en base a dichos hechos, pues el precepto parece referirse a una situación presente, en la que la víctima

---

<sup>88</sup> Previsión contemplada tras esta reforma en el art. 31 bis.2 de la LOEx, que establece que «*si al denunciarse una situación de violencia de género o de violencia sexual contra una mujer extranjera se pusiera de manifiesto su situación irregular; no se incoará expediente administrativo sancionador...*» y, en el apartado 3, que «*la mujer extranjera que se halle en la situación descrita en el apartado anterior podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales...*».

requiera una protección con cierta inmediatez, que justifique la regularización. Todo ello se traduce en la imposibilidad de que algunas víctimas de violencias sexuales a efectos de la ley de libertad sexual, aun cuando lo puedan acreditar por los medios comunes del art. 37, puedan acceder en igualdad de condiciones a los derechos aquí reconocidos.

Las que sí hayan sido víctimas de hechos constitutivos de delito, originados con posterioridad a la entrada en vigor de la norma, tendrán que probar primero esta situación, para obtener una autorización de residencia, de acuerdo con el art. 31 bis, apartado 3, de la LOEx, con una *«orden de protección a su favor o, en su defecto, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia [...] sexual»*. En todo caso, *«dicha autorización no se resolverá hasta que concluya el procedimiento penal»*. Así, solamente se pueda acreditar la condición de víctima, en definitiva, con la sentencia penal condenatoria o *«una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia [...] sexual, incluido el archivo de la causa por encontrarse el investigado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado»*. La orden de protección o el informe del Ministerio Fiscal constituirán medios de prueba provisionales y condicionados a la sentencia y, de todos modos, tampoco son ajenos a las críticas realizadas por la doctrina en caso de violencia de género<sup>89</sup>. La escasa habitualidad con la que se conceden las órdenes de protección dificulta y retrasa el reconocimiento, aunque sea provisional, de la autorización de residencia.

A fin de cuentas, el grave riesgo de expulsión en caso de no obtener una sentencia condenatoria o una resolución judicial en los términos mencionados, junto con la cualificada vía de acceso a la condición de víctima de violencia sexual para las mujeres extranjeras en situación irregular, obstaculiza, en un amplio porcentaje de los casos, el reconocimiento de estas y el disfrute de los derechos en condiciones de igualdad real. En cualquier caso, es posible que los tribunales, en un futuro, flexibilicen estos criterios. Existe ya alguna interpretación de los preceptos que regulan el acceso a la misma autorización para las víctimas de violencia de género, que ahora se regula conjuntamente con las víctimas de violencias sexuales, que ha permitido la acreditación de la condición de víctima por otras vías no contempladas en la LOEx y el RLOEx. Ciertamente, la normativa de extranjería es muy clara, pero ello no ha sido óbice para que los tribunales

---

<sup>89</sup> FARALDO CABANA, C., «La acreditación de la condición de víctima de violencia de género como requisito necesario para ser titular de los derechos laborales reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre», *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 29, 2011, pp. 42-49.

llegasen a afirmar que ha de interpretarse de forma flexible<sup>90</sup>. Así, se considera que se *«debe tener en cuenta que la finalidad de la autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales como víctima de violencia de género es proteger a las mujeres extranjeras que han sufrido o sufren un acto de violencia de género con el objetivo de cumplir el principio de que todas las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen garantizados los derechos reconocidos en la LO 1/2004»*.

Por tanto, termina reconociendo la posibilidad de acceder a esta autorización sin orden de protección, informe del Ministerio Fiscal ni sentencia condenatoria, pero sí con un informe de los contemplados en el art. 23 de la LO 1/2004. Es innegable que esta interpretación finalista resulta plenamente trasladable al caso que nos concierne, pues también la ley de libertad sexual pretende reconocer el acceso en igualdad de condiciones a los derechos reconocidos en dicha ley respecto al resto de víctimas de violencias sexuales, con independencia de su nacionalidad o situación administrativa. En definitiva, y sin perjuicio del recorrido que pueda tener esta interpretación en instancias superiores, podríamos considerar que, por tanto, cabe la acreditación, también en el ámbito de la extranjería, de la condición de víctima de violencias sexuales a través de los medios previstos en el art. 37.

#### 4.3.VIOLENCIAS SUFRIDAS EN OTROS ESTADOS

También para quienes se reconoce la posibilidad de entrar en el marco protector de esta norma, pese a haber sufrido las conductas constitutivas de violencias sexuales en otro Estado, siguen presentándose una serie de particularidades que ponen en cuestión la efectividad de sus derechos. El art. 3.2, como se adelantaba, reconoce como parte de su ámbito subjetivo de aplicación a las mujeres españolas que han sido víctimas de violencias sexuales en el extranjero. Lo mismo sucedía con las mujeres víctimas de violencia de género en el exterior, existiendo, incluso, un Protocolo de actuación entre el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la atención de las mujeres españolas víctimas de violencia de género en el exterior<sup>91</sup>. El art. 51 de la ley de

---

<sup>90</sup> En particular, la sentencia del juzgado de lo contencioso-administrativo de Albacete 24/2020, de 4 de febrero, ECLI:ES:JCA:2020:544.

<sup>91</sup> MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, DE COOPERACIÓN, DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2015): <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/espanolas/protocolo/pdf/ProtocoloEspanolasExtranjero.pdf> (última consulta 4 de abril de 2023).

libertad sexual extiende la aplicación de este protocolo también a las víctimas de violencia sexual.

No obstante, siguen persistiendo los problemas de acreditación una vez la mujer española retorna a España y tiene que probar su condición de víctima. Anticipábamos que la norma no ha dispuesto nada más al respecto. Así, no se han tenido en cuenta las particularidades de esta situación a la hora de elaborar el listado de medios de acreditación, pues ha de recordarse que tampoco en aquel precepto se establecía nada en este sentido. Siendo así las cosas, en mal lugar quedan aquellas mujeres españolas cuya situación no les permita acudir, una vez hayan vuelto a España, a la vía penal, ya sea por falta de competencia de los tribunales españoles para enjuiciar dicho asunto, ya por no tratarse siquiera de hechos constitutivos de delito.

Por lo demás, la consideración de la sentencia condenatoria como forma de acreditación también podría operar en caso de admitirse la prueba a través de una sentencia de otro Estado, si bien habrá que cuestionar si, con carácter previo, sería necesario homologar dichas sentencias a través del exequátur<sup>92</sup>, cuando este resulte necesario<sup>93</sup>. El Tribunal Supremo (TS, en adelante) ha tenido diversas oportunidades de aclarar este extremo, aun cuando ha sido a propósito de otros asuntos. Así, en la sentencia 1893/2016, de 20 de julio, rec. 3939/2015, (ECLI:ES:TS:2016:3735), ha criticado la confusión de «*la homologación de un título ejecutivo o sentencia judicial dictada en el extranjero para que produzca efectos en España, con la fuerza probatoria de un documento extranjero para acreditar un hecho*»<sup>94</sup>. Nuestro TS descarta que, en estos supuestos, se busque reconocer en España siquiera la eficacia constitutiva de una sentencia extranjera, sino que simplemente se pretende con ella acreditar un hecho. Sin embargo, aún caben dos interpretaciones frente a su capacidad probatoria en el ámbito que nos ocupa.

---

<sup>92</sup> En profundidad sobre el exequatur MASEDA RODRÍGUEZ, J., «Motivos de denegación de la ejecución material de una resolución extranjera y motivos de denegación de su ejecutividad: alegación y procedimiento de exequátur», *Revista Jurídica Da Universidade de Santiago de Compostela, Segunda Época*, vol. 22, núm. ext., 2013, pp. 265-300.

<sup>93</sup> Como es lógico, si proviene de un Estado miembro de la Unión Europea o de Islandia, Noruega o Suiza, las sentencias no estarán sometidas a exequatur, al tener fuerza ejecutiva directa. Al respecto véase JIMÉNEZ BLANCO, P., «La ejecución forzosa de las resoluciones judiciales en el marco de los reglamentos europeos», *REDI*, vol. 70, núm. 1, 2018, pp. 101-125.

<sup>94</sup> En este particular, la sentencia de instancia había denegado la solicitud de visado vinculado a un matrimonio por la falta de exequatur, entendiendo que no se podía valorar dicho documento al haber sido presentado en inglés, sin traducción, ni legalización y que precisaría de procedimiento de homologación previo para poder tener reconocimiento legal en España.

La sujeción a un procedimiento de reconocimiento previo, como el exequatur, dependerá de si se trata de una resolución judicial o un documento público<sup>95</sup>. De reconocerse la consideración de documento público, resultaría de aplicación el criterio del Tribunal Supremo, en cuyo caso sería suficiente con la apostilla o, en su defecto, legalización ordinaria de dicho documento para probar la realidad de las circunstancias probadas en esa sentencia. Pero es aquí donde aparecen los problemas: la ley de libertad sexual, como ya se ha analizado, no contempla más vías de acreditación que las ya mencionadas en los epígrafes previos. Por tanto, la forma de probar la existencia de violencias sexuales en estos supuestos sería la sentencia condenatoria en sí misma, por lo que, si se precisa el reconocimiento de la resolución judicial, pues lo que aquí interesa es la eficacia constitutiva de la sentencia extranjera, será necesario el exequatur.

Aun de resolverse todas las problemáticas jurídicas que plantea esta cuestión, solamente se solventaría, parcialmente, la situación de aquellas mujeres españolas que han sufrido conductas constitutivas de delitos contra la libertad sexual en España y en el Estado en el que las hubiese sufrido. Así, de no encontrar encaje en ningún tipo penal español, probablemente no tendría el reconocimiento como violencia sexual, pero también, y más habitual<sup>96</sup>, sería que se tratase de un hecho no reconocido como tal en el país en el que se encuentra. Sin desarrollo reglamentario o una interpretación extensiva de la norma, parece materialmente imposible la prueba de situaciones de violencias sexuales si no hay posibilidad de obtener una sentencia condenatoria, por no ser constitutivo de delito en ese Estado, y sin más previsiones en la ley de libertad sexual.

La única opción que quedaría por valorar y que podría resultar factible en estos supuestos, es la de los informes no vinculantes ya abordados anteriormente. De este modo, si la mujer, al retornar a España, acudiese a los servicios sociales o a alguno de los centros que atienden a víctimas de violencias sexuales, podría darse que estos realicen informes que acrediten sus circunstancias. No se nos escapa que tendría un complejo encaje en el sistema de acreditación ya presentado, pues el papel de estos informes, como ya se ha dicho, es, en principio, meramente transitorio y, en este caso, no habría ninguna otra situación posterior que permitiese probar estos hechos de forma más sólida.

---

<sup>95</sup> Una crónica jurisprudencial más detallada sobre esta materia puede encontrarse en MARTÍN MAZUELOS, F. J., «El desconocimiento del reconocimiento», *Millennium DIP*; núm. 16, 2022.

<sup>96</sup> Es innegable que España es un Estado más protector, en el ámbito penal, frente a las violencias sexuales que entran dentro del ámbito de aplicación de esta ley. Por tanto, nos referimos ahora a hechos que son constitutivos de delito en España, pero no así en el Estado en el que suceden.

No deja de resultar sorprendente que el legislador haya obviado por completo adaptar las previsiones de estas normas a algunos de los colectivos de mujeres a los que les reconoce su aplicación, pese a que el resto de nuestro ordenamiento jurídico, que ha tendido a ser, por imposición jurisprudencial, más flexible en el reconocimiento de las situaciones de violencia sufridas en el extranjero<sup>97</sup>.

En definitiva, tampoco la situación de las mujeres españolas que sufren esta clase de violencias en el extranjero es mucho más prometedora. Habrá que esperar a que la jurisprudencia aclare el camino, mientras el legislador comience a determinar, con precisión, las vías más adecuadas para que estas mujeres prueben su condición de víctima de violencias sexuales.

## 5. ÁMBITO TEMPORAL: ADQUISICIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA

No son pocos los interrogantes que nos plantean los restantes aspectos prácticos que giran alrededor de la condición de víctima de violencias sexuales. Cronológicamente, caben dos análisis de la aplicación de esta ley. El primero de ellos, respecto a los hechos sucedidos con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma. Por tanto, el régimen transitorio en sentido puro. El segundo, la duración de la condición de víctima de violencias sexuales. Es decir, cuándo y cómo finaliza la situación de víctima y a qué efectos.

La ausencia de previsiones transitorias en la norma ha sido objeto de suficientes polémicas, pero todas ellas referidas a la reforma penal que introduce<sup>98</sup>. Desde luego, es innegable que la repercusión que puede tener una carencia de este tipo resulta más trascendental en el ámbito penal, pero ello tampoco supone un impedimento para valorar su impacto en el ámbito laboral. La única disposición transitoria de la ley de libertad sexual se refiere exclusivamente a procesos penales iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley. ¿Qué sucede con las violencias sexuales ocasionadas cuando no existía

---

<sup>97</sup> Así sucede con la prueba de las circunstancias alegadas para la solicitud de asilo en España. Ciertamente, ha sido objeto de numerosas discusiones la posibilidad de solicitar asilo por ser víctimas de violencia de género, extensible a la temática que aquí nos ocupa. Con todo, la jurisprudencia ha admitido que *«no es exigible para la concesión del asilo o de la condición de refugiado el acreditamiento mediante una prueba plena o absoluta de los hechos alegados por el peticionario, pues basta con aportar meros indicios»*. KAHALE CARRILLO, D. T., «Reconocimiento del derecho de asilo a mujeres víctimas de violencia de género», *Temas Laborales*, núm. 102, 2009, pp. 239-250.

<sup>98</sup> Sobre la ausencia de un régimen transitorio en este sentido véase DE LUCAS, J., «Sobre técnica legislativa, ideología y democracia. Una nota a propósito de la LO 10/2022», *Teoría y Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 33, pp. 354-376.

aún la norma, más allá de sus consecuencias penales? El núcleo de los problemas que puede generar esta cuestión es, principalmente, la dificultad probatoria. Así, si estamos ante hechos que no eran constitutivos de delito previamente<sup>99</sup> o no se llegaron a denunciar, fallará el principal medio de acreditación: la sentencia penal condenatoria. En este sentido ha de recordarse, por ejemplo, que la mutilación genital femenina, aquí reconocida expresamente como una violencia sexual, no siempre tuvo un tipo penal propio<sup>100</sup>. Lógicamente, dichos actos eran delictivos aun cuando no estuviesen calificados como tal, pero puede suponer igualmente una traba adicional en la prueba de la existencia de una violencia sexual.

Mayor es la laguna en la que se quedan, por el momento en el que se han sufrido las violencias sexuales frente a las que esta norma alega proteger, las mujeres extranjeras en situación irregular. No solo se retrasó la entrada en vigor del art. 36<sup>101</sup>, referido a la «*garantía de los derechos de las víctimas en situación administrativa irregular*» --pese a que la reforma de la LOEx que posibilita estos derechos entró en vigor cinco meses antes<sup>102</sup>—, sino que, además, parece contemplarse la posibilidad de acceder a una autorización de residencia y trabajo a causa de estos hechos solamente si, al denunciarse una violencia sexual constitutiva de delito, se pone de manifiesto la situación administrativa de la mujer víctima de estas. En realidad, la ley de libertad sexual se limita a modificar la LOEx para incorporar, en su art. 31 bis, relativo a una autorización de residencia y trabajo para mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, a las víctimas de violencias sexuales.

Con todo, el art. 36 antes mencionado indica que se desarrollará reglamentariamente en un futuro<sup>103</sup>. Mientras tanto, en el RLOEx, en sus arts. 131 a 134, ambos inclusive, se regulan detalladamente todos los aspectos relativos a la autorización para víctimas de

---

<sup>99</sup> No necesariamente porque, a causa de esta ley, pasen a estar tipificadas nuevas conductas, sino que, al reconocerse ahora estos derechos vinculados a una situación de violencia sexual, con independencia de cuándo se haya ocasionado, puede darse que se proteja frente a violencias que, en un pasado, aunque sea más lejano, no eran constitutivas de delito.

<sup>100</sup> Sobre la evolución de la regulación de la mutilación genital femenina en España véase VALLEJO PEÑA, C., «Mutilación genital femenina: violencia de género con nuevas trabas para su persecución en España», *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 14, 2014.

<sup>101</sup> También, al igual que sucedía con el art. 37, al encontrarse dentro del capítulo I del Título IV, su entrada en vigor quedó retrasada a los seis meses de la publicación en el BOE de la norma.

<sup>102</sup> La modificación del art. 31 bis de la LOEx en este sentido, realizado por la disposición final sexta, entró en vigor, de acuerdo con la disposición final vigesimoquinta, a los 30 días de su publicación en el BOE, es decir, el 7 de octubre de 2022.

<sup>103</sup> El RLOEx no ha sido reformado en este sentido, pese a que el artículo de la ley de libertad sexual que lo contempla ya está en vigor.

violencia de género. A falta de desarrollo reglamentario para víctimas de violencias sexuales, ¿la regulación conjunta de la LOEx nos permite interpretar que estos preceptos les resultan también de aplicación? De ser así, se limitaría aún más temporalmente la posibilidad de obtener este reconocimiento que, como se decía, no deja de ser el que abre la puerta a los derechos reconocidos en la ley de libertad sexual. Ello se debe a la previsión del art. 134 RLOEx que limita la posibilidad de solicitar esta autorización a un plazo de «seis meses desde la fecha en la que le haya sido notificada la sentencia». El mismo precepto prevé la obligación del Ministerio Fiscal de informar a la víctima de esta posibilidad. Los tribunales han tenido oportunidad de aclarar que este incumplimiento no puede perjudicar a la mujer víctima de violencia de género que, debido al desconocimiento del plazo máximo contemplado en la norma, solicita extemporáneamente su autorización<sup>104</sup>. Ha de recordarse también que ya se ha interpretado esta normativa de extranjería en el sentido de que es posible solicitar esta autorización con un título distinto de la orden de protección o el informe del Ministerio Fiscal, además de la sentencia condenatoria (véase lo dicho en los epígrafes previos), lo que ha de tener consecuencias en el marco temporal. En su caso, ¿cuándo comenzaría el cómputo del plazo de seis meses para solicitar la autorización? ¿Existirá siquiera plazo? Se trata de una cuestión cuanto menos compleja, pues considerar que resulta de aplicación el mismo plazo de seis meses, en este caso, por ejemplo, desde la emisión del informe correspondiente o de la fecha del acta de Inspección de Trabajo, puede dar lugar a lagunas temporales. Una vez superado el plazo, ¿podría reiniciarse si recae sentencia condenatoria con carácter posterior? No cabe más que afirmar la posibilidad, pues de lo contrario se limitaría aún más el derecho reconocido en la LOEx a acceder a esta autorización. Sin embargo, si también el resto de las vías de acreditación están sometidas a un plazo, podrían darse lagunas entre una y otra que generarían una inseguridad jurídica considerable, dificultando el acceso a esta autorización a muchas mujeres, que correrían el riesgo de ver inadmitida a trámite o denegada su solicitud<sup>105</sup>.

---

<sup>104</sup> Ciertamente es que, por el momento, esta cuestión no ha superado los juzgados de lo contencioso-administrativo y existen muy pocas resoluciones en este sentido. Por ejemplo, véase la sentencia del juzgado de lo contencioso-administrativo de Lleida 343/2013, de 25 de noviembre, ECLI:ES:JCA:2013:2769.

<sup>105</sup> Así, de considerar que resulta de aplicación el plazo de seis meses también al resto de medios de acreditación, si se emite un informe por parte de los servicios sociales y, más adelante, se reconoce por sentencia firme la condición de víctima de violencia sexual, que, inevitablemente por la lentitud de nuestro sistema judicial sucederá, con probabilidad, años después, quedará un periodo amplio de tiempo en el que la mujer extranjera no podría obtener la autorización de residencia. Ello sin perjuicio de la autorización

En realidad, ambas cuestiones temporales aquí planteadas —el régimen transitorio y la duración de la condición de víctima— tienen un vínculo incuestionable. Las violencias previas solamente tendrán relevancia si se dan las condiciones para justificar la protección frente a estas. No se trata más que de aplicar las mismas reglas implícitas en las medidas previstas. Es cierto que la norma no recoge ni régimen transitorio, como se ha visto, ni condiciones de mantenimiento del estatus de víctima, ni tan siquiera causas de extinción de esta. De su propia naturaleza se deriva que, en términos generales, solo se podría perder la calificación de víctima de violencias sexuales en caso de sentencia absolutoria o si se probase que la falsedad de los documentos que acreditaban tal condición. Por lo demás, ni siquiera el fallecimiento es causa de extinción, pues se reconocen derechos —como la pensión y prestación de orfandad—, para los hijos o hijas de las víctimas que hubiesen fallecido a causa de una violencia sexual<sup>106</sup>. Podríamos afirmar, entonces, que los derechos originarios de las víctimas se extinguen con el fallecimiento de esta, mientras que los derivados no.

Fuera del supuesto ya mencionado, hablaríamos, más bien, de una extinción de las condiciones que justificaban la protección de estas víctimas. En el ámbito socio-laboral, con carácter general, ambas circunstancias vienen de la mano, pues no se protege la condición de víctima en sí misma, sino que se otorga una tutela para aliviar las repercusiones que pueda tener esa situación en el trabajo. Si no las hay o estas desaparecen, se pierde a su vez el pilar que justifica la necesidad de protección en este entorno.

La misma interpretación se ha realizado por la doctrina y la jurisprudencia respecto a los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, equiparables en este caso por sustentarse en la misma necesidad de una consecuencia que afecte al trabajo, más allá de la mera condición de víctima de la trabajadora. Si el legislador busca proteger a la víctima por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra cuando sufre la violencia correspondiente, *«...tal situación, en buena lógica, pierde virtualidad en razón del distanciamiento cronológico con el acto lesivo, de lo que es reflejo el hecho de la desaparición de las medidas de protección en su día adoptadas, en cuanto reveladoras de la posición extrema de la víctima, que es la que la coloca a este colectivo en la*

---

provisional que se puede conceder a tenor del art. 31 bis de la LOEx, que, en todo caso, requiere que se haya iniciado el procedimiento penal, supuesto que no tiene por qué cubrir la totalidad del marco temporal desde la emisión del informe de los servicios sociales hasta la sentencia firme.

<sup>106</sup> Reconocido en el art. 54 de la ley de libertad sexual y desarrollado en el art. 224.1 de la LGSS.

*situación de necesidad protegida»*<sup>107</sup>. En cualquier caso, tampoco es posible alegar que el mero paso del tiempo excluye la posibilidad de disfrutar de estos derechos pues dependerá de si se mantienen o no los motivos que hacen nacer estos de acuerdo con la normativa laboral. En definitiva, si desaparecen las causas que justificaban la protección, ya no sería posible acceder a la protección contemplada en la norma, sin perjuicio de que se pueda mantener su condición de víctima de violencias sexuales a otros efectos. Ello sin perjuicio de consecuencias de carácter más permanente, lesiones o daños que se manifiesten tardíamente o, incluso, la posibilidad de que se sufra nuevamente una violencia de este tipo<sup>108</sup>, cuestiones aún no resueltas por la ley, que, una vez más, alargan la eterna lista de tareas pendientes para el legislador o los tribunales.

## **6. CONCURRENCIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES**

Queda por analizar, aunque sea someramente, un último aspecto que puede resultar de cierto interés práctico. ¿Qué sucede cuando existe una concurrencia de violencia de género y violencias sexuales? ¿Una circunstancia absorbe a la otra? En realidad, no es un supuesto de laboratorio, no solo porque, conceptualmente, se puedan superponer parcialmente, al existir conductas que pueden recibir ambas calificaciones, sino que también es habitual que se den simultáneamente<sup>109</sup>. Es necesario recordar al lector en este punto que será la trabajadora la que alegue y acredite una u otra circunstancia a la hora de solicitar un derecho o recurso. Así, la mujer víctima de ambas violencias, en principio, podría optar por los recursos previstos por cualquiera de los dos regímenes. Sin embargo, no necesariamente ha de ser siempre así.

Para dar respuesta a estas incógnitas habrá que plantear dos escenarios. El primero de ellos correspondería a una situación de violencia de género en la que hubiese también un

---

<sup>107</sup> MUÑOZ-RUIZ, J., «La acreditación de la condición de víctima de violencia de género en el ordenamiento jurídico español», *Revista Criminalidad*, vol. 56, núm. 1, 2014, p. 58.

<sup>108</sup> En su caso, habrá que entender que cada violencia sufrida separadamente en el tiempo (no así la concurrencia de múltiples violencias sexuales en el mismo momento) genera nuevamente todos los derechos contemplados en la norma, siempre y cuando se den todos los requisitos exigidos. Esta interpretación es la única respetuosa con la finalidad de la ley. Así, si se agotasen los derechos por hacer uso de ellos una vez, no sería posible garantizar una atención y protección adecuada de las víctimas de violencias sexuales. No es cuestión baladí pues, lamentablemente, como se planteaba en los primeros epígrafes de este trabajo, aquellas personas que ya han sufrido algún tipo de violencia sexual tienden a ser más vulnerables a sufrir estas de nuevo.

<sup>109</sup> Ya se ha puesto de manifiesto en epígrafes previos que, en muchas ocasiones, las violencias sexuales sufridas por mujeres adultas son a mano de su pareja o expareja. En este sentido, véase EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, «Violence against women: an EU-wide survey», 2014: <http://www.infocop.es/pdf/MacroencuestaFRA2014.pdf> (última consulta 5 de marzo de 2023).

atentado contra la libertad sexual. Dadas estas circunstancias, sería lógico que hubiese un único medio de acreditación de tal circunstancia, ya sea la sentencia penal condenatoria o cualquier otro de los ya mencionados. De existir varios, ha de entenderse que la trabajadora podría alegar cualquiera de las circunstancias, violencia de género o violencia sexual, con los específicos medios de acreditación pertinentes. Sin embargo, también cabe otro escenario: que, de manera separada, exista una situación de violencia de género y otra de violencia sexual. Ni siquiera es esencial que ambas violencias fuesen constitutivas de delito. En este caso, al tratarse de dos eventos traumáticos distintos, cada uno de ellos podría tener consecuencias diferenciables en el trabajo de la mujer que los ha sufrido. Considerando la exigencia de un impacto en el ámbito laboral de dicha condición, no basta, como se ha dicho ya, con alegar la condición de víctima, sino que sería preciso justificar que dicha circunstancia ha tenido un efecto negativo frente al que se ha de proteger. Así, si la trabajadora víctima de ambas violencias (por sujetos distintos) se ve obligada a cambiar de domicilio por un acoso de su expareja, y dicha situación ha sido reconocida por los instrumentos previstos como una violencia de género, aunque exista también una violencia sexual previa, no podría obtener un reconocimiento de su derecho del art. 40.4 del ET por su condición de víctima de violencias sexuales<sup>110</sup>, pues las causas que justifican la activación de este derecho son debidas a la violencia de género sufrida y no esta. Por lo demás, queda en manos de la trabajadora ejercita su o sus derechos, con uno u otro medio de prueba, recordando que no siempre son coincidentes.

Finalmente, y sin perjuicio de lo ya dicho, podríamos considerar que no puede solicitarse el mismo derecho en más de una ocasión por los mismos hechos –sin nueva causa o extensión de la anterior—, aun cuando sea con título distinto. Es decir, si se cuenta con más de una forma de acreditación todas ellas válidas en el momento en el que se pretende hacer valer el derecho en cuestión, habrá que optar por una, sin posibilidad de volver a exigir lo mismo a través de otra. Ello no puede confundirse, como es lógico, con la posibilidad de que vuelvan a darse las circunstancias que justifiquen una protección, aun cuando ya se ha disfrutado de ese mismo derecho en el pasado y por la misma condición

---

<sup>110</sup> Este precepto prevé que, en caso de que la persona trabajadora tenga que «abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo...». Recuérdese que la mención a la efectividad de su protección o su derecho a la asistencia integral ha sido interpretada en el sentido de es equivalente a una referencia a su condición de víctima. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., VELASCO PORTERO, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ediciones Cinca, 2006, p. 56.

de víctima. Ya sea porque exista una recaída (de salud, física o psicológica) o vuelvan a ocurrir sucesos que le exijan abandonar su puesto de trabajo, vinculados a la violencia que han sufrido.

Sea como fuere, las problemáticas aquí planteadas no son más que la punta del iceberg, pero permiten una primera aproximación a las dificultades probatorias e interpretativas que deja la ley de libertad sexual, en algunas ocasiones debido a la técnica legislativa y, en otras, por ausencia de previsiones en dicho sentido. Por el momento, no queda más que esperar a los desarrollos reglamentarios pendientes que podrían esclarecer algunas de estas cuestiones y, en su defecto, a las interpretaciones que realicen nuestros tribunales.

## CAPÍTULO III: PROTECCIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES

### 1. FOMENTO DEL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN

Desde la entrada en vigor de la ley de libertad sexual, el legislador ha mantenido en mente la protección de las víctimas de violencias sexuales. Reflejo de ello es la normativa en materia de empleo y contratación que ha visto la luz en tiempos recientes y en la que no se ha dudado en incorporar previsiones de tutela de estas víctimas. Siendo conscientes de las mayores dificultades que pueden tener las personas que han sufrido conductas de este tipo en el acceso a un empleo digno, se ha fomentado su contratación. Esta clase de medidas, contempladas como una acción positiva, fundamentadas en el art. 9.2 de la Constitución Española, han sido utilizadas para garantizar la integración laboral de algunos colectivos especialmente vulnerables<sup>111</sup>.

Así, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, dedica varios preceptos a ello. Su artículo 4, dedicado a personas destinatarias de la contratación laboral incentivada, incluye una flexibilización en los requisitos de acceso para las víctimas de «...*violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral, a las mujeres en contextos de prostitución...*». De esta manera, cuando el apartado 1.a) del citado precepto exige, para obtener la consideración de personas destinatarias de estas medidas de fomento, en caso de las personas de atención prioritaria, figurar «*registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas*», hace una excepción para estas víctimas, no requiriendo de tal inscripción.

Más directo todavía es el art. 6, que expresamente contempla como personas destinatarias de las medidas de fomento de empleo a las «*mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución*» y a las «*mujeres víctimas de violencias sexuales [...] mayores de 16 años*». Ciertamente, resulta cuanto menos llamativa la diferenciación que realiza de distintos tipos de violencias sexuales y la exclusión de las menores de 16 años. En primer lugar, la consideración separada de las

---

<sup>111</sup> Respecto a esta cuestión, si bien a propósito de las personas con discapacidad, véase GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., «La naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿medidas de acción positiva o de lucha contra la discriminación?», *Temas Laborales*, núm. 162, 2022, pp. 101-139.

víctimas de trata, explotación sexual o laboral y prostitución del resto de víctimas de violencias sexuales se justifica en la regulación específica de esta materia en el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. Este RDL contempla, en su art. 47, unas vías específicas de acreditación de la condición de víctima de trata de seres humanos o explotación sexual. Por un lado, es innegable que los medios ahí previstos para probar tal condición no coinciden plenamente con las vías acreditativas de la ley de libertad sexual, aunque no generará, previsiblemente, problemas en este ámbito, dado que quienes busquen el reconocimiento de su condición de víctima de trata a través de la vía del RDL serán mujeres extranjeras que hubiesen sufrido estas conductas en el extranjero, por lo que quedarían excluidas del ámbito de aplicación de la ley de libertad sexual.

En segundo lugar, como se decía, es curiosa –aunque justificada— la exclusión de las mujeres menores de 16 años víctimas de violencias sexuales de la aplicación de estas medidas. Es más, de darse en otro sector sería incluso innecesaria la aclaración, por la imposibilidad material de contratar a una menor de dicha edad, pero en el mundo artístico está más que estudiada la presencia de los menores. Sin embargo, la legalidad de su contratación por sí sola no justifica una medida de fomento hacia este colectivo, pues promover el empleo de menores por debajo de dicha edad podría resultar cuanto menos problemático<sup>112</sup>.

Una medida específica para fomentar la contratación, en particular la indefinida, es la contemplada en el art. 16 del RDL. Lo hace a través de unas bonificaciones en la cotización. Históricamente se ha hecho uso de bonificaciones en algunas de las cuotas a la Seguridad Social, aunque principalmente las empresariales, para incentivar a la contratación de algunos colectivos más vulnerables en el acceso al empleo. También, en la misma línea, la disposición adicional novena prevé unas bonificaciones para las empresas que formalicen contratos de duración determinada con personas desempleadas para sustituir a víctimas de violencias sexuales que estén ejercitando alguno de los nuevos derechos, que enseguida veremos, que les otorga la ley de libertad sexual. Cabe destacar también que esta disposición adicional remite al art. 38.2 de la ley de libertad sexual erróneamente, pues es el 38.3 el que recoge las bonificaciones mencionadas. En cualquier

---

<sup>112</sup> Sobre la contratación de menores en el ámbito artístico véase en profundidad ABELEIRA COLAO, M., *El trabajo de los menores en espectáculos públicos*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

caso, se trata de un mero despiste que, con seguridad, será solucionado próximamente con alguna corrección de errores.

Hemos de recordar que el art. 39 de la Ley de Libertad Sexual requería que, a tenor de lo dispuesto en el art. 11 de la Ley de Empleo<sup>113</sup> se incluyese, en los planes anuales de empleo regulados en dicho precepto, un programa de acción específico para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo, inclusive medidas de fomento del inicio de nueva actividad por cuenta propia. Asimismo, establece en el art. 39.2 que *«las trabajadoras desempleadas que hayan sufrido violencias sexuales, 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»*. Lamentablemente, el recorrido que pueda tener este precepto es más que limitado, pues la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, parece haber olvidado la Ley de Libertad Sexual. La notable falta de mención a las víctimas de violencias sexuales lo evidencia.

La norma ha aterrizado con unos objetivos claros. Entre otros, reducir la tasa de desempleo de hombres y mujeres, aumentando la inserción laboral, incorporando *«...la perspectiva de género de manera efectiva...»*<sup>114</sup>. Una de las previsiones de esta ley es la de su art. 13, relativo al Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno. La única referencia que podemos encontrar con cierto vínculo con las víctimas de violencias sexuales es en el eje 4 del Plan Anual, sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, al mencionar expresamente a las *«mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer»* como colectivos con mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo. Por el momento, habremos de considerar que las conductas que aquí nos conciernen han de entenderse incluidas en esas *«otras formas»*.

Caso diferente es el de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público. La norma autonómica no ha desaprovechado la oportunidad para incorporar, si bien en el marco del empleo público, alguna medida de fomento del acceso a este. Así, en su disposición adicional decimoquinta, contempla un mandato de creación de una serie de ayudas *«destinadas a fomentar la preparación de quienes aspiren a*

---

<sup>113</sup> Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

<sup>114</sup> Preámbulo de la norma.

*ingresar en los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcionarial, que carezcan de recursos para la preparación de las pruebas selectivas, priorizándose a los jóvenes y a quienes se encuentren en situación de violencia de género o de violencia sexual o hayan estado tutelados por una entidad pública».* El propio precepto desvela su fundamento jurídico: *«atender el mandato del artículo 9.2 de la Constitución que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan o dificulten que las condiciones de igualdad de los individuos sean reales o efectivas».* Asimismo, desarrolla una serie de derechos ya reconocidos por la ley de libertad sexual para las funcionarias víctimas de violencias sexuales, e incluidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, pero también contempla algún otro de manera más novedosa, como veremos en los próximos epígrafes. Sea como fuere, es innegable que el legislador no ha desaprovechado algunas oportunidades de incorporar más medidas y derechos para las víctimas de violencias sexuales de las que reconocía inicialmente la ley de libertad sexual, avanzando, poco a poco, en la equiparación de estas con las víctimas de violencia de género.

## **2. MEDIDAS PARA TRABAJADORAS ASALARIADAS**

El Capítulo II del Título IV de la Ley de Libertad Sexual es el dedicado, como en su preámbulo afirma, a *«garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral y de empleo público que concilien los requerimientos de la relación laboral o del empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales».* En particular, los derechos laborales están contemplados íntegramente en el art. 38, sin perjuicio de las reformas del ET que esta ley hace. Las novedades en el ámbito laboral de esta norma se pueden agrupar en tres categorías: las relativas a las condiciones de trabajo, las vicisitudes de la relación y la extinción del contrato. Así, analizaremos los derechos contemplados en cada uno de estos grupos, a la par que trasladamos la jurisprudencia relativa a las trabajadoras víctimas de violencia de género en lo que resulte de aplicación a las de violencias sexuales.

### **2.1.DERECHOS RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

El ya mencionado art. 38 de la Ley de Libertad Sexual reconoce el derecho de las víctimas de violencias sexuales 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...», si bien tendrá que ser en los términos del ET. Así, la disposición final cuarta de la norma reforma el art. 37.8 ET para ampliar un listado de derechos de los que ya disfrutaban las víctimas de violencia de género y terrorismo a esta categoría.*

El texto no coincide plenamente con el del art. 38 de la Ley de Libertad Sexual, pues podemos encontrar ya una serie de matices. Desde luego, el derecho a la reducción de la jornada de trabajo no es absoluto y ha de ir de la mano de una disminución proporcional del salario. También en el ET se reconoce un derecho al teletrabajo, con ciertas limitaciones. Así, *«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»*. Es preciso añadir que estos derechos han de operar cuando la trabajadora víctima de estas violencias sufre algunas consecuencias derivadas de dicha condición que, sin más adaptación, tendrían un impacto más que significativo en su puesto de trabajo. Por tanto, su ejercicio debe venir motivado por una necesidad que, de no ser atendida, podría incluso imposibilitar la continuidad de la relación laboral. Por otro lado, la doctrina ha interpretado, si bien a propósito de las víctimas de violencia de género, que los derechos a la reducción de la jornada de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo y otras formas de ordenación de este, no son derechos que se puedan disfrutar de manera cumulativa, pues el texto de la norma claramente dice *«o»*.<sup>115</sup>

Por lo demás, la interpretación relativa a la necesidad de activar este derecho ha de ser flexible, y así lo han interpretado nuestros tribunales. La conexión con la violencia sufrida ha de valorarse en cada caso, considerando el impacto de su condición de víctima en la situación por la que se solicita la reordenación o reducción de la jornada de trabajo<sup>116</sup>. Ha de tenerse en cuenta también que una denegación del derecho a la adaptación horaria por

---

<sup>115</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., VELASCO PORTERO, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ediciones Cinca, 2006, p. 70.

<sup>116</sup> En la sentencia del TSJ de Cataluña 2829/2020, de 23 de junio, ECLI:ES:TSJCAT:2020:6123, una trabajadora víctima de violencia de género solicitaba la reordenación de su tiempo de trabajo para atender a su hija menor de edad. Dicha solicitud le había sido denegada por considerar que no concurría vínculo alguno con su condición de víctima y, sin embargo, el Tribunal reconoce que sí existe relación entre ambas circunstancias, considerando, incluso, *«los episodios de violencia de género vivenciados»* por su hija.

la condición de víctima de la trabajadora sí tiene cabida, pero con la debida justificación. Es más, ni siquiera es posible por meras causas formales o motivos de poca entidad<sup>117</sup>.

El último de los derechos relativos a las condiciones de trabajo que reconoce esta norma está vinculado a las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora. Así, a tenor de lo dispuesto en el art. 38.4 de la Ley de Libertad Sexual, si dichas ausencias o faltas de puntualidad están *«motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas...»*, siendo además remuneradas si así lo determinan los servicios contemplados en la norma (los servicios sociales de atención o servicios de salud, según corresponda). Ciertamente, podríamos decir que se trata de una suerte de incapacidad temporal atenuada, en tanto que ha de entenderse que tienen que tener cierto sustento --*«motivadas por la situación...»*-- para considerar que la trabajadora tiene serias dificultades para acudir a su puesto de trabajo y, sin embargo, no sería de la magnitud para suponer una imposibilidad constitutiva de incapacidad temporal. Desde luego, que sea el único de los derechos reconocidos en la Ley de Libertad Sexual que no se incluye en el ET es más que significativo, en tanto que su ejercicio no estará, en principio, tan protegido como el del resto de derechos. Prueba de ello son las previsiones relativas a la nulidad del despido que abordaremos enseguida.

Pueden destacarse también las distintas expresiones contenidas en el ET en relación con el ejercicio de estos derechos. Como se ha visto, en algunos casos --como para acceder a la posibilidad de reordenar su tiempo de trabajo--, se exige que este sea *«para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral»*, mientras que, en otros --como sucede respecto a la movilidad geográfica--, se especifica *«que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios...»*. Esta disparidad ya ha sido objeto de debate por parte de la doctrina, que ya se encuentra zanjado, considerando que ambas expresiones han de resultar equivalentes y lo que se precisa es una necesidad real de protección de la víctima *«relacionada sobre todo con la seguridad física y psíquica»* o con *«su derecho a la asistencia social integral»*.

---

<sup>117</sup> Así lo han considerado los tribunales. La sentencia del TSJ de Andalucía 829/2019, de 28 de marzo, ECLI:ES:TSJAND:2019:2446, reconoce la improcedencia de la denegación de una solicitud de adaptación horaria de una víctima de violencia de género dado que la empresa no *«ha esgrimido razón material, causa organizativa o productiva alguna, que impida el cambio de horario que se interesa, sino tan solo formales que o bien no son de apreciar, como es que la reordenación del tiempo de trabajo haya de verse precedida de una solicitud de reducción de jornada o el mutuo acuerdo por las razones expuestas, o bien carecen de entidad suficiente como para ser causa sin más de su denegación, como son los 15 días de preaviso que en el caso se reducirían además a 14 o que se precise la duración de la medida solicitada, habida cuenta que es por "violencia de género" y por tanto con una finalidad protectora de la propia trabajadora, por lo que resulta en principio difícil lógicamente fijar una fecha de expiración de la medida»*.

(derecho que alcanzará fundamentalmente a tratamientos médicos, físicos o psicológicos, al asesoramiento y al apoyo social)»<sup>118</sup>. En definitiva, que exista un vínculo razonable y justificado con la situación de violencia sufrida. Los términos específicos estarán relacionados con el derecho específico que se pretenda ejercitar en cada caso, considerando lo ya dicho al respecto. En algunos casos, esto supondrá una imposibilidad directa de acudir al trabajo derivada de la violencia sexual sufrida, como la necesidad de acudir a juicios o de recibir tratamientos médicos, pero también, en otros, puede tratarse del mero impacto, aun indirecto, de dicha situación en la vida personal de la trabajadora que justifique el ejercicio de tal derecho<sup>119</sup>.

## 2.2. VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Entrando ya en lo que vendrían a constituir vicisitudes de la relación laboral, hemos de abordar la movilidad geográfica y la suspensión del contrato, junto con la posible reincorporación. Los derechos vinculados a la movilidad geográfica se plasman en el art. 40.4 ET, en los mismos términos en los que ya se reconocía para las víctimas de violencia de género y terrorismo. De este modo, si las trabajadoras víctimas de violencias sexuales se viesen obligadas a abandonar su puesto debido a su condición, *«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»*. Más novedosa es la previsión de la duración inicial del traslado o cambio de centro de trabajo que, antes de la entrada en vigor de esta norma, era de seis meses y ahora pasa a ser de entre seis y doce meses, para todas las víctimas. Del mismo modo, una vez finalizado dicho periodo, se permite a la trabajadora optar por regresar a su antiguo puesto, continuar en el nuevo o extinguir su contrato con indemnización<sup>120</sup>. Esta última opción también ha sido incorporada a raíz de la reforma del ET realizada por la Ley de Libertad Sexual. Sin perjuicio de que profundizaremos en los aspectos relativos a la extinción del contrato en posteriores epígrafes, es oportuno mencionar, siquiera someramente, las razones de esta inclusión. La extinción por decisión de la trabajadora

---

<sup>118</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., VELASCO PORTERO, T., La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo, Ediciones Cinca, 2006, p. 56.

<sup>119</sup> En este sentido, la sentencia del TSJ de Cataluña 2829/2020, de 23 de junio, ECLI:ES:TSJCAT:2020:6123, ya analizada, en tanto que las necesidades de cuidado de la hija menor se consideran vinculadas a su condición de víctima de violencia de género, pese a que la conexión no es directa. En este caso, se considera la situación al completo de la trabajadora y el impacto que su condición de víctima tiene en esta.

<sup>120</sup> Se trata de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio (art. 40.4 ET, en la redacción que le daba la Ley de Libertad Sexual).

que se vea obligada a abandonar de manera definitiva su puesto de trabajo por ser víctima de violencia sexual es una vía reconocida por el legislador en el art. 49.1.m) y que, sin embargo, no conlleva indemnización alguna. Con la nueva redacción del art. 40.4 no solo se reconoce la posibilidad de la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora tras haber ejercido su derecho a la movilidad geográfica por las mismas razones, aclaración que puede otorgar un poco más de seguridad jurídica, sino que, además, se premia, en cierto modo, a aquellas que hayan intentado permanecer en su trabajo, pese a que finalmente hubiesen optado por la extinción también. Desde luego, no termina de justificarse esta diferenciación, dado que aquellas trabajadoras que hubiesen optado por extinguir su contrato a través de la vía del art. 49.1.m) ET tendrán que probar previamente que se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo a causa de la violencia que sufren, con lo que estaríamos ante una imposibilidad real de mantener su trabajo.

Por otro lado, el art. 38.1 de la Ley de Libertad Sexual reconoce el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género «a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo». Esta previsión se traslada al ET a través de una modificación de su art. 45.1, relativo a las causas de suspensión del contrato de trabajo. Esta reforma equipara una vez más los derechos de las víctimas de violencias sexuales con las de violencia de género, afirmando, en la letra n), que se podrá suspender el contrato por «*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 ello se deriva que la suspensión de la relación ha de verse justificada en una necesidad inmediata de protección de la víctima incompatible con la continuidad de esta. Entiende la doctrina que uno de los fines de este derecho es disminuir el daño de la inevitable desprofesionalización que supondrá una prolongada ausencia de la trabajadora de su puesto de trabajo<sup>121</sup>. De este modo, con una mínima garantía de mantenimiento de su puesto de trabajo, se reduce el impacto de un periodo en el que esta tiene imposibilidades materiales para continuar desempeñando su trabajo —o necesidades de interrupciones continuas o frecuentes para hacer efectivos los derechos relativos a su protección y/o asistencia social integral—.

Así, este derecho tampoco es absoluto, contando con un límite temporal. De este modo, este periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis

---

<sup>121</sup> Al respecto, véase ORTIZ LALLANA, C., «La violencia de género en la relación de trabajo en España», *Relaciones laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 4, 2013, p. 12.

meses, que podrán prorrogarse –por el juez– *«por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses»*. Por supuesto, la duración inicial no ha de agotarse necesariamente, sino que durará el tiempo que se mantenga el peligro que sustente esta circunstancia. Ahora, respecto a la posible prórroga, cabe destacar que el ejercicio de este derecho parece requerir de un procedimiento penal abierto en dicho momento y, por tanto, tendría que tratarse de una violencia sexual constitutiva de delito. Sería entonces cuando, en caso de precisar una ampliación de la suspensión, la trabajadora deberá solicitarla al juez correspondiente. Pero también, como sabemos, existe la posibilidad de que se trate de violencias no constitutivas de delito, pero sí con relevancia en el ámbito laboral y, por tanto, que sea posible la intervención del juez de lo social.

La suspensión, como se adelantaba, viene vinculada a una reserva del puesto de trabajo. Es más, el art. 38.3 de la Ley de Libertad Sexual establece expresamente 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»*. En principio, dicha previsión no tendría por qué generar problemática alguna –más allá de la carga que puede suponer para algunas empresas— y, sin embargo, ha generado litigios. En particular, ha de considerarse que el error en la solicitud de la trabajadora no excluye el ejercicio de este derecho. Así, una trabajadora que, conociendo sus derechos por su condición de víctima, solicite erróneamente una excedencia voluntaria, pero bajo la creencia de que, una vez finalice esta, podrá volver a su puesto de trabajo, habrá de resultarle de aplicación lo previsto para la suspensión del contrato. Sucede así en el caso planteado en la sentencia del TSJ Aragón 499/2019, de 2 de octubre<sup>122</sup>. En este supuesto, concurre además cierta mala fe de la empresa, por responder *«con expresiones ambiguas y oscuras»* a las dudas planteadas por la trabajadora a la hora de solicitar la excedencia. El Tribunal es rápido en aclarar que *«no afirmamos que en general la empresa deba adoptar esta misma actitud ante similar petición de un trabajador, sino que en este caso, tratándose de víctima de violencia de género y habiendo indicios patentes de que la trabajadora pedía una suspensión de su contrato por seis meses, debió aclarar si la trabajadora estaba pidiendo una excedencia voluntaria común, o, como era lógico, entender dadas las circunstancias del caso, incluso obligado conforme al protocolo obrante al respecto en el Plan de Igualdad de la empresa,*

---

<sup>122</sup> ECLI:ES:TSJAR:2019:1463

*lo que estaba solicitando era la suspensión del contrato, prevista en la ley y en dicho Plan de Igualdad para las víctimas de violencia de género».*

Téngase en cuenta que no operan aquí las limitaciones antes vistas respecto a los derechos vinculados a las condiciones de trabajo. Esto es, sí es posible ejercitar este derecho aun cuando ya se hayan disfrutado cualesquiera otros. La propia naturaleza de este derecho requiere que sean compatibles pues la gravedad y urgencia de la situación así lo precisan. Si bien parte de la doctrina considera que no existen impedimentos para el disfrute de este derecho de manera independiente de los anteriores, otra considera que la suspensión *«tendrá cabida una vez agotadas las posibles medidas de adaptación de las condiciones de trabajo»*<sup>123</sup>.

Poco más cabe decir respecto a la suspensión y reincorporación pues, en realidad, las circunstancias en las que será posible solicitar y obtener esta son notablemente reducidas, al precisar de un peligro y una respuesta rápida que concuerda más con la situación de las otras categorías de víctimas a las que se les reconoce este derecho: las víctimas de violencia de género y de terrorismo. Debemos entender que los motivos que obligan a la trabajadora a abandonar su puesto de manera temporal tienen que estar vinculados con un riesgo derivado de las violencias sufridas equiparables a, por ejemplo, las que justificarían una orden de protección. No cabe incluir en estas las relacionadas con el estado físico o psíquico de la víctima, pues, de imposibilitar estas de manera temporal la continuidad de la relación laboral, estaríamos más bien ante una incapacidad temporal<sup>124</sup>. En cualquier caso, no deja de tener pertinencia desde la vertiente de la garantía de una efectiva asistencia social integral, supuesto que tendría más encaje con la realidad de las víctimas de violencias sexuales.

### 2.3.LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La Ley de Libertad Sexual incorpora principalmente tres novedades en lo que a la extinción del contrato se refiere. Estas son: la posibilidad de extinguir el contrato por decisión unilateral de la trabajadora víctima de violencia sexual, otra vía extintiva indemnizada tras haber ejercitado otros derechos vinculados a su condición y, finalmente,

---

<sup>123</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., «Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género», *Temas Laborales*, núm. 80, 2005, p. 45.

<sup>124</sup> Respecto a la incapacidad temporal y su papel en relación con las víctimas de determinadas violencias véase DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L., «Protección social de la víctima de violencia de género», *La universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de igualdad de género*, Q-book, pp. 45 y ss.

la calificación de nulidad del despido de una trabajadora en esta situación en determinados supuestos.

En primer lugar, no es original la modificación que hace esta ley del ET para, al igual que ya había hecho con las víctimas de violencia de género, admitir la posibilidad, en virtud del art. 49.1.m), de que la trabajadora, unilateralmente, decidiera extinguir el contrato por verse obligada a *«abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual»*. Ha de entenderse que las razones que han llevado a la extinción tienen que ser de una entidad suficiente para justificar que existe una imposibilidad de continuar la relación laboral y, por tanto, no se desprende de la mera voluntad de la trabajadora. La redacción de este precepto se complementa con la del art. 45.1.n) relativo a la suspensión, ya visto. En aquel caso, el abandono del puesto de trabajo era temporal, mientras que aquí debe acreditarse una necesidad de abandonar de manera definitiva este. Como se verá en el siguiente capítulo, ciertamente es relevante esta inclusión, pues esta vía extintiva, si bien esta carece de indemnización alguna, está especialmente protegida en comparación con la mera dimisión de la trabajadora. Así, finalizar la relación laboral a tenor del art. 49.1.m) ET daría lugar a una situación legal de desempleo.

Como adelantábamos, también se reconoce la posibilidad de acudir a esta vía extintiva en algunos supuestos con indemnización. Así, la nueva redacción del art. 40.4 ET reconoce, tras el ejercicio de los derechos vinculados a la movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencias sexuales, la posibilidad de que esta opte *«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 del 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»*. En esta ocasión, no podemos acudir a la jurisprudencia y doctrina sobre la violencia de género, porque dicha previsión es novedosa para todas las víctimas. El anterior texto del ET nada precisaba respecto a la extinción tras haber ejercitado el derecho a la movilidad geográfica contenido en dicho precepto. Precisamente esa ausencia generaba dificultades interpretativas, pues la dicción literal del artículo podía interpretarse en sentido de no caber el disfrute cumulativo de estos derechos. Así, se podía entender que no era posible la extinción por voluntad de la trabajadora en virtud del art. 49.1.m) ET si ésta ya había hecho uso de su derecho a la movilidad geográfica con carácter previo. La norma no solo

despeja toda duda respecto a dicha posibilidad, sino que, además, reconoce una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, idéntica a la de un despido objetivo.

Por último, pero no menos importante, la Ley de Libertad Sexual extiende la protección frente al despido que reconocía a las víctimas de violencia de género a las de violencias sexuales. De este modo, se incorpora a este grupo de víctimas en la redacción de los arts. 53.2.b) y 55.5.b) ET. El primero protege a las trabajadoras frente a un despido objetivo, mientras que el segundo frente a un despido disciplinario, otorgándoles la calificación de nulo. Sin embargo, el llamado sistema dual de clasificación del despido, es decir, que, en dichos casos, solamente se pueda calificar como nulo o procedente, es limitado en el ámbito que nos concierne<sup>125</sup>. No se trata de una tutela por su condición de víctima, sino *«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»*<sup>126</sup>. Se ha entendido, por tanto, que opera como protección frente a posibles represalias de la empresa tras pretender el disfrute o haber disfrutado de los derechos que les confiere la norma. Siendo así las cosas, resultará determinante delimitar el alcance de esta tutela frente al despido pudiéndonos servir, para ello, de las sentencias que han despejado el camino para las víctimas de violencia de género.

Los preceptos ya mencionados hacen referencia al ejercicio de los derechos que reconoce el ET. Es ahí donde damos con la primera piedra, pues uno de los derechos más relevantes, en tanto que alivia las consecuencias de la trabajadora víctima de violencias sexuales de manera más inmediata, es la justificación de las ausencias cuando derivan de la violencia sufrida. Este derecho está reconocido en la Ley de Libertad Sexual, pero no así en el ET. Es más, se trata de un blanco muy fácil, dado que puede ser objeto de un despido disciplinario<sup>127</sup>. La jurisprudencia es variada y ha abordado numerosos aspectos en las casi dos décadas desde la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que introducía similares previsiones de nulidad.

---

<sup>125</sup> Sobre la nulidad del despido de una trabajadora víctima de violencia de género, trasladable íntegramente a las víctimas de violencias sexuales, véase GÓMEZ GARCÍA, F.X., «Despido con vulneración de derechos fundamentales de víctima de violencia de género (sobre la STSJ Comunidad Valenciana 21 abril 2021)», *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 9, 2021, p. 85.

<sup>126</sup> Coletilla incluida tanto en el art. 53 como en el 55 ET antes mencionados.

<sup>127</sup> En este sentido recuérdese que el art. 54.2 ET contempla el despido disciplinario por *«faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo»*.

Como adelantábamos, las piezas fundamentales de la nulidad del despido serán, en suma: la acreditación de la condición de víctima a la empresa y el ejercicio de los derechos vinculados a esta. Por tanto, quedará por determinar una serie de cuestiones clave para valorar en qué casos operará efectivamente la nulidad de pleno derecho que afirma el ET. A diferencia de lo que sucede con otros colectivos protegidos frente al despido, como las trabajadoras embarazadas, como ya se ha dicho, aquí no es condición suficiente –aunque sí necesaria–, ser víctima de violencias sexuales. Ciertamente, choca con la finalidad de la norma, en tanto que, si lo que se pretende garantizar con la nulidad de algunas vías extintivas de las trabajadoras en esta situación es la indemnidad de la trabajadora frente al despido<sup>128</sup>, esta quedará desvirtuada si le permite al empresario escapar de una sanción tan grave si la despide tras la comunicación de su situación y antes de haber tenido oportunidad de ejercitar sus derechos.

Habría sido razonable que el legislador hubiese optado en este caso también, al igual que con las mujeres embarazadas, por establecer una garantía de estabilidad en el empleo más amplia, y no vinculada al disfrute de los derechos conferidos. Ello no quiere decir que la trabajadora quede completamente desamparada ante tal discriminación, pero, en su caso, deberá impugnarlo en base a una vulneración de derechos fundamentales, que derivaría también en el reconocimiento de la nulidad del despido. Sin embargo, las previsiones del art. 55.5 y 17 ET en este sentido resultan menos protectoras, al tener que probar, la trabajadora, que existen al menos indicios de dicha discriminación, y solo entonces tendrá la empresa o empresario que fundamentar que el despido es acorde a derecho.

En suma, si la nulidad viniese ligada a la condición de víctima de violencia sexual, la trabajadora solamente tendría que probar dicha circunstancia para que operase la presunción de nulidad. Sin embargo, al estar vinculada esta al ejercicio de los derechos que el ET reconoce a estas víctimas, a la trabajadora le quedarán dos vías. Si ha ejercitado previamente algún derecho del ET, podría acudir a la vía tradicional de la nulidad que extiende ahora la Ley de Libertad Sexual a estas víctimas y que operaría automáticamente. En cambio, si no los ha ejercido, tendrá que probar primero indicios de una discriminación por razón de sexo para obtener una protección similar. En este sentido, el Tribunal Constitucional ya ha puesto de manifiesto en múltiples ocasiones, como en la

---

<sup>128</sup> Sobre esta cuestión véase SOBRINO GONZÁLEZ, G.M., «Mecanismos especiales para evitar la expulsión de las víctimas de la violencia de género del mercado de trabajo», *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm. 19, 2012, p. 266.

sentencia 266/1993, de 20 de septiembre, que, una vez probada la existencia de indicios discriminatorios, se «desplaza al empresario la carga de probar causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión adoptada tanto por la primacía de los derechos fundamentales y libertades públicas, cuanto por la dificultad que el trabajador tiene para acreditar la existencia de una causa de despido discriminatoria o lesiva de otros derechos fundamentales».

Respecto a la condición de víctima de violencias sexuales, habrá que determinar: quién puede alegar esta condición ante un despido, a través de qué medios y en qué momento temporal. En primer lugar, ya ha sido objeto de extenso estudio en el presente trabajo el sujeto protegido en lo relativo a las violencias sexuales, pero aún queda en el aire una última incógnita que en este punto sí resulta pertinente analizar. Considerando que la Ley de Libertad Sexual excluye a los trabajadores hombres víctimas de tales conductas, ¿podrían estos quedar protegidos ante un despido si así lo determina la empresa? Esta duda la despeja la STSJ del País Vasco 1565/2016, de 17 de mayo<sup>129</sup>, cuando un trabajador, víctima de violencia doméstica, pretende impugnar su despido dado que la empresa, en un acuerdo, excluía de este a «quienes acrediten ser víctimas de violencia de género», sin establecer expresamente que solamente resultaría de aplicación a las trabajadoras. El tribunal aclara, a la hora de interpretar dicho acuerdo que, aun cuando dicho texto es ambiguo, lo cierto es que ya existen normas en nuestro ordenamiento jurídico que le dan sentido, no solo al concepto de violencia de género –lógicamente más limitado que el de violencias sexuales--, pero también el ET al contemplar su protección expresamente para las trabajadoras. Salvando las distancias, nos permite entender que, salvo que expresamente se contemple la extensión a trabajadores hombres de cualquier protección que se prevea en acuerdos o, incluso, convenios colectivos, no podrían disfrutar de dicha tutela, aun cuando puedan acreditar su condición de víctima de violencias sexuales.

En segundo lugar, en lo que respecta a la prueba del estatus de víctima de violencias sexuales, para que esta se materialice en el ámbito laboral es *conditio sine qua non* la puesta en conocimiento a la empresa de tal circunstancia y por las vías adecuadas. La sentencia del TSJ de Cataluña 4499/2015 de 14 de mayo<sup>130</sup>, declara procedente el despido de una trabajadora víctima de violencia de género que pretendía la nulidad a tenor de lo

---

<sup>129</sup> ECLI:ES:TSJPV:2016:1565.

<sup>130</sup> ECLI:ES:TSJCAT:2015:4499.

dispuesto en el art. 55.5 ET, dado que constaba que la empresa no tenía conocimiento alguno de su situación, al no haberse acreditado tal extremo. Es más, aun cuando se comunique tal circunstancia a la empresa y se pretenda el ejercicio de algún derecho vinculado a esta, si no se acredita debidamente no podrá operar la nulidad de pleno derecho del art. 55.5 ET<sup>131</sup>.

En tercer lugar, será asimismo necesario que la trabajadora haya ejercitado o solicitado los derechos ya vistos que le concede el ET por su condición de víctima de violencias sexuales. Así lo mantienen también los tribunales. La STSJ de Cataluña 1439/2017, de 9 de febrero<sup>132</sup>, inadmite la posibilidad de que se califique como nulo el despido, con independencia de que la empresa conociera su condición de víctima –que estaba debidamente acreditada--, porque *«la demandante en ningún caso ejercitó los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, ni de movilidad geográfica, ni de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en la ley»*. Es más, cuando la trabajadora ha disfrutado ya de alguno de sus derechos, solo cabe calificar el despido como procedente *«si el empresario demuestra que la entidad disciplinaria de la infracción que imputa a la trabajadora pone de manifiesto su absoluta desvinculación con el ejercicio de aquellos derechos»*<sup>133</sup>.

También la STSJ de las Islas Canarias 2663/2019, de 10 de julio<sup>134</sup>, recuerda que *«lo que la norma ha querido (y debido) es que será nulo el despido de las víctimas de violencia que hayan ejercido alguno de los específicos derechos laborales que el legislador les concede; ese dato objetivo y automático, que no el causal y precisado de prueba específica, es el que propicia la entrada en juego de la regla»*. El tribunal termina admitiendo la calificación de nulidad del despido, por considerarlo discriminatorio. En suma, si bien es preciso haber ejercitado previamente los derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales y, por tanto, no hacerlo excluye la calificación automática de nulidad, es habitual que dicha circunstancia constituya indicio suficiente para que pueda considerarse nulo por vulneración de derechos fundamentales.

---

<sup>131</sup> Sucede así en la STSJ de Cataluña 11315/2022 de 21 de diciembre, ECLI:ES:TSJCAT:2022:11315. La trabajadora, aún siendo víctima de violencia de género y contando con una sentencia penal condenatoria que podría utilizar como medio de acreditación, no lo hace cuando se lo exige la empresa para poder concederle su solicitud relativa al ejercicio del derecho de movilidad geográfica. El despido posterior es declarado procedente, no solo por falta del elemento esencial para que opere la nulidad, sino también por la desconexión entre su condición de víctima y las causas del despido.

<sup>132</sup> ECLI:ES:TSJCAT:2017:1439.

<sup>133</sup> Sentencia del TSJ de Cataluña 9061/2008, 3 de octubre, ECLI:ES:TSJCAT:2008:9061.

<sup>134</sup> ECLI:ES:TSJICAN:2019:2663.

Sin embargo, en algunos casos se ha llegado a reconocer la extensión de tal protección a quienes aún ni habían acreditado su condición de víctima ni, menos todavía, ejercitado sus derechos laborales. En la STSJ de Madrid 7990/2018<sup>135</sup> una trabajadora era despedida tras comunicar que era víctima de violencia de género, extremo que aún no había acreditado por estar a la espera de recibir la sentencia escrita, que ya era firme. El tribunal afirma que *«el hecho de que la trabajadora no llegara a ejercitar los derechos laborales que la ley le reconocía como víctima de violencia de género no significa que no fuera víctima de la misma a la fecha del despido»*. En primera instancia, quedaban probadas serias sospechas de que el despido no era más que una *«reacción a una situación personal basada en prejuicios de que tal situación personal podría afectar a su futuro rendimiento en el trabajo, ocasionaría ausencias y podría incluso dar lugar a que la actora reclamase alguna de las diversas medidas que en orden a aliviar a la mujer víctima de violencia se diseñaron por el legislador...»*. En cualquier caso, a pesar de tales afirmaciones, el despido termina considerándose nulo por una violación de un derecho fundamental, al constituir estas actuaciones una discriminación por razón de sexo.

Finalmente, como se adelantaba, de no poder dar cumplimiento a todos los requisitos anteriores, deberá acudir a la vía de la nulidad genérica, por vulneración de derechos fundamentales. En este caso, podría considerarse también, al igual que sucede con las víctimas de violencia de género, que se trata de una discriminación por razón de sexo, al verse afectadas por dicha circunstancia —al menos, a efectos de la ley—, solamente las trabajadoras. Así lo han identificado los tribunales, especialmente cuando un despido disciplinario sigue a una situación de incapacidad temporal derivada de la violencia sufrida. En la STSJ de Castilla La Mancha 3069/2007, de 2 de noviembre<sup>136</sup>, se determina la nulidad de un despido disciplinario fundamentado en la pérdida de rentabilidad como consecuencia de la baja médica de la trabajadora, que se veía incapacitada por una enfermedad que traía causa en la violencia de género sufrida. Esta nulidad se basa en una vulneración de derechos fundamentales, porque se entiende que el supuesto despido disciplinario justificado en la enfermedad de la trabajadora *«puede encubrir la voluntad de la empresa de deshacerse de una trabajadora, que por ser mujer y estar sometida a violencia de género, puede presentar una recuperación más problemática y hacer valer un conjunto de derechos, que en otras circunstancias no tendría»*. Lo mismo sucede con

---

<sup>135</sup> ECLI:ES:TSJM:2018:7990.

<sup>136</sup> ECLI:ES:TSJCLM:2007:3069.

los despidos por causas objetivas que también están protegidos, con riesgo de nulidad, si la trabajadora sujeto de ellos es víctima de violencia de género o de violencias sexuales. Ejemplo de ello es la SJ de Badajoz 2492/2018, de 13 de abril<sup>137</sup>, en la cual *«resulta plenamente acreditado el indicio de represalia que justifica la garantía de indemnidad aducida por la parte actora»*, pese a que se sostenía en una causa objetiva que, lógicamente, en este caso no se consideró suficientemente justificada.

Misma calificación tendrá también el despido de aquella trabajadora que vea extinta su relación laboral tras comunicar su situación de víctima, aún cuando, finalmente, se determine en vía penal que no existía tal violencia. La STSJ de Madrid 11552/2020, de 28 de octubre<sup>138</sup>, afirma que *«desde el momento en que la trabajadora comunica que ha sido agredida por su novio y está de baja médica por este motivo, así como que ha denunciado la agresión y tiene juicio pendiente, si la empresa la despide a continuación sin ofrecer motivo alguno, solo puede llegarse a la conclusión de que la despide por dicho motivo incurriendo en discriminación pese a que posteriormente se descarte en vía penal la condición de víctima de la trabajadora, al ser relevante la situación que existía al tiempo del despido»*. Esta interpretación se encuentra en sintonía con nuestra más reciente normativa en materia de igualdad, cuya protección abarca también a quienes sufren una discriminación aun mediando un error sobre sus características<sup>139</sup>. Es decir, aplicado al ámbito que nos concierne, la tutela frente a la discriminación no solo alcanza a quienes son realmente víctimas de violencias sexuales, sino también a quienes *«han sido - erróneamente- categorizadas o consideradas como tales, pese a no serlo en realidad»*<sup>140</sup>.

En definitiva, resulta de enorme utilidad hacer uso de la jurisprudencia en materia de violencia de género, en tanto que, en su mayoría, deviene plenamente aplicativa a la situación en la que, previsiblemente, se encontrarán todas aquellas trabajadoras víctimas de violencias sexuales que se enfrenten a un mundo laboral que aún no está listo para protegerlas con la intensidad con la que el ordenamiento jurídico pretendía. Todavía no contamos con pronunciamientos específicos sobre las víctimas de violencias de carácter sexual, pero no cabe duda de que, una vez recaigan, se sostendrán en esta jurisprudencia,

---

<sup>137</sup> ECLI:ES:JSO:2018:2492.

<sup>138</sup> ECLI:ES:TSJM:2020:11552.

<sup>139</sup> Se trata de la llamada discriminación por error, recogida en el art. 6.2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Este tipo de discriminación ya ha sido estudiada por la doctrina. Véase ÁLVAREZ ALONSO, D., ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., «Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela antidiscriminatoria», *Civitas*, núm. 132, pp. 997-1046.

<sup>140</sup> *Idem*.

al haberse establecido un claro paralelismo entre estas dos categorías de víctimas, especialmente debido a que, en su inmensa mayoría, coinciden los derechos reconocidos a unas y otras.

### **3. MEDIDAS PARA LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS**

Es innegable que la Ley de Libertad Sexual reconoce múltiples y variados derechos laborales a las trabajadoras por cuenta ajena víctimas de violencias sexuales, como acabamos de ver, pero también ha recordado incluir algunas previsiones de tutela similares para las trabajadoras por cuenta propia y económicamente dependientes. Aun cuando la mayoría de estas aparecen en el ámbito de la seguridad social, existe alguna relativa a los derechos laborales. Una de las finalidades de la norma es la autonomía económica de las víctimas para «*facilitar su empoderamiento y recuperación integral*»<sup>141</sup>. Por tanto, era preciso materializarlo con medidas que alcancen a todas las víctimas que desarrollan alguna labor profesional, con independencia de la forma jurídica que esta tome. En esta línea, la norma no solo fomenta el empleo (incluido el público), como ya decíamos, sino que también promueve que las víctimas de violencias sexuales lleven a cabo actividad por cuenta propia. El art. 39.1 de la Ley de Libertad Sexual impone la necesidad de incluir en el programa de acción específico para las víctimas demandantes de empleo «*medidas para favorecer el inicio de nueva actividad por cuenta propia*».

Una vez logrado el trabajo por cuenta propia, las víctimas de violencias sexuales tampoco dejarán de encontrarse en una situación vulnerable, especialmente aquellas que no tengan una verdadera autonomía, como las económicamente dependientes. Para ello, la disposición final undécima de la Ley de Libertad Sexual modifica el la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, incluyendo una serie de previsiones similares, en la medida de lo posible, a las de las trabajadoras por cuenta ajena, con los matices esenciales para adaptarse a la naturaleza del trabajo autónomo. Así, se reconoce un derecho a la adaptación «*del horario de actividad*» en el art. 14.5 del Estatuto, para las trabajadoras económicamente dependientes (en adelante, TRADE). Ha de entenderse que no se trata más que de ciertos ajustes de las condiciones de trabajo, similares a los ya vistos y analizados para las trabajadoras por cuenta ajena, pero con muchas más limitaciones. A diferencia de lo que sucedía con aquellas, estas solo podrán obtener una

---

<sup>141</sup> Art. 1.3.d) de la Ley de Libertad Sexual.

modificación del horario de trabajo. En realidad, que a las TRADE se les reconozcan menos posibilidades de adaptación de sus condiciones de trabajo por su estatus de víctima de violencias sexuales se debe también a que la norma entiende que esta cuenta con una mayor autonomía en el ámbito de su actividad, que les permitiría mayor margen de decisión para adaptar por sí mismas las condiciones de su prestación y reduciría notablemente el impacto de las consecuencias negativas que su condición de víctimas pueda tener sobre el trabajo. Sin embargo, no se nos puede escapar que la particular situación de los TRADE puede agravar una situación ya de por sí vulnerable. La delgada línea que separa a estas personas trabajadoras y los falsos autónomos es fina, derivando, en muchos casos, en una realidad de trabajo asalariado sin la protección del ET, especialmente peligrosa para las víctimas de violencias sexuales.

También la norma modifica el art. 15 del Estatuto del Trabajo Autónomo para incluir como vía extintiva la 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»*. La TRADE tendrá que justificar, en los mismos términos que ya se ha analizado para las trabajadoras asalariadas, que existe una imposibilidad de continuar la relación, derivada de la violencia sexual que ésta ha sufrido, de manera suficientemente definitiva. Esta previsión es, por tanto, un mero traslado de lo establecido en el ET para estas víctimas, ahora adaptado al trabajo autónomo. La relevancia de esta inclusión se da principalmente en el ámbito de la Seguridad Social, como se verá en el próximo capítulo, pero no se nos debe escapar que su fin es también avalar la ruptura de la relación contractual con el cliente, de manera unilateral, sin tener que indemnizar por ello a la contraparte.

#### **4. MEDIDAS PARA LAS EMPLEADAS PÚBLICAS**

Ya se ha puesto sobre la mesa en epígrafes previos que las empleadas públicas también son sujeto de protección de la Ley de Libertad Sexual, pero también de otras normas recientes, como ya se ha visto. No solo podemos encontrar preceptos sobre el fomento del empleo público para estas víctimas de violencias sexuales, como sucedía con la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público, sino que también la Ley de Libertad Sexual modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, Estatuto del Empleado Público).

Esta reforma incluye, en el art. 49 del Estatuto del Empleado Público, un permiso por razón de violencia sexual, para justificar aquellas faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de estas si así lo determinan *«los servicios sociales de atención o de salud»*. También se les reconocen las mismas posibilidades de adaptación de las condiciones de trabajo que a las trabajadoras asalariadas. Esto es, la reducción de jornada y 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 trabajo. Aunque, en este caso, ha ser en los términos establecidos en *«el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso»*. Si bien generará una disparidad entre distintas empleadas públicas, al poder darse condiciones distintas para el ejercicio de estos derechos, se garantizará, al menos, lo contemplado en este precepto. Se prevé expresamente, además, que, en caso de reducción de jornada, si esta supone un tercio o menos del total, las funcionarias que se acojan a ella por razón de las violencias sexuales sufridas no tendrán que ver disminuida su retribución, percibiéndola íntegramente.

También para ellas se contempla, en la nueva redacción del art. 82 del Estatuto del Empleado Público, un derecho a la movilidad, en caso de verse obligadas a abandonar el puesto de trabajo de la localidad en la que prestaban servicios. Así, se reconoce un derecho al traslado, *«a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura»*. En esta ocasión, la norma va más allá, otorgándole la calificación de traslado forzoso al que se dé por estas circunstancias. Ello supone que la funcionaria afectada tendrá derecho a ser indemnizada por la Administración<sup>142</sup>. Finalmente, se incluye en el art. 89 del Estatuto una excedencia por razón de violencia sexual, a la que tendrán derecho las funcionarias con independencia del tiempo que hayan prestado servicios y *«sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma»*.

Quedará por ver qué recorrido tienen estas previsiones, pero la tendencia legislativa apunta, como ya veíamos con la Ley asturiana de empleo público, a ampliar la protección otorgada a las funcionarias víctimas de violencias sexuales. Prueba de ello es también la inclusión de estas en el Proyecto de Ley de Familias<sup>143</sup>. Así, en el art. 34.6 se impone a

---

<sup>142</sup> Se regirá por lo dispuesto en los arts. 23 y siguientes del Real Decreto 462/2022, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

<sup>143</sup> GOBIERNO, Proyecto de Ley de Familias, 2023: [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-151-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-151-1.PDF) (última consulta 24 de abril de 2023).

las Administraciones Públicas velar por las familias en las que exista una mujer, sola, víctima de violencia sexual, para garantizar los derechos que le corresponden a tenor de la Ley de Libertad Sexual. Ello podría derivar en el reconocimiento de algún derecho relacionado con la conciliación familiar para estas trabajadoras o funcionarias. Por el momento, habrá que esperar a la inminente aprobación de esta norma para observar el desarrollo de este precepto.

## **5. SITUACIÓN ACTUAL Y FUTURO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES**

No han sido pocas las polémicas en las que se ha visto involucrada la Ley de Libertad Sexual desde su entrada en vigor, pero la más reciente pone en jaque la mayoría de los derechos laborales analizados en este Capítulo. La 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 (en adelante, Ley LGTBI), ha hecho volar por los aires íntegramente las modificaciones realizadas al ET que hacían funcionar los derechos reconocidos en la Ley de Libertad Sexual. Así, la Ley LGTBI, que ha tenido que recorrer un largo y lento camino hasta su aprobación, también modifica el ET y el Estatuto del Empleado Público.

Debido a la amplia demora en su tramitación, el texto de estas normas que reformó era el anterior a la entrada en vigor de la Ley de garantía integral de la libertad sexual aquí estudiada. Al tomar como referencia o punto de partida el texto de los distintos preceptos anterior a su modificación para la introducción de los derechos de las víctimas de violencias sexuales aquí tratados, el resultado es que hace desaparecer del texto de los correspondientes artículos del ET todas esas referencias a las víctimas de violencias sexuales que introdujo la Ley de garantía integral de la libertad sexual. En particular, la disposición adicional 14ª de la Ley LGTBI modifica los artículos 37, 40, 45, 53 y 55 del ET<sup>144</sup>. También del Estatuto del Empleado Público elimina la mención a estas víctimas

---

<sup>144</sup> A modo de ejemplo, la disposición final decimocuarta de la Ley de Libertad Sexual modifica el art. 37.8 del ET para darle la siguiente redacción: « Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona». La Ley

en todo su articulado. En ambos casos, se mantienen las referencias en los títulos de los artículos. Recuérdese que la Ley de Libertad Sexual, en su art. 38, reconoce la mayoría de los derechos analizados en este Capítulo, aunque, en casi todos los casos, remitiendo al ET para las condiciones de acceso a estos. Si bien todas las interpretaciones de esta modificación hasta la fecha consideran que se trata de un error, principalmente de coordinación entre normas, lo cierto es que, meses después, sigue sin haberse resuelto.

Las consecuencias de esta disparidad entre las distintas leyes que hacen funcionar estos mecanismos tampoco son claras, pues la Ley de Libertad Sexual se mantiene intacta y contempla expresamente estos derechos laborales, aunque lo hace, como se decía, en los términos del ET. Quizás una interpretación finalista de la norma, considerando la alusión del preámbulo de esta a una equiparación de los derechos de estas víctimas a los de las víctimas de violencia de género nos permitiría considerar que siguen vigentes. Es más, los derechos de Seguridad Social vinculados a estos derechos laborales siguen recogidos en los mismos términos en la LGSS, como veremos en el próximo Capítulo. Así las cosas, resultaría difícil argumentar que el legislador tenía una intención real y efectiva de hacer desaparecer lo que había introducido unos meses antes. La única previsión de las ya abordadas que se ha salvado con estas modificaciones ha sido la relativa a las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica causada por las violencias sexuales sufridas. Este derecho se incluye y reconoce expresamente en la Ley de Libertad Sexual, sin remisión alguna al ET o a otra norma. Por tanto, se mantiene intacta en los términos en los que se aprobó.

Aun de resolverse esta situación próximamente, deja a las víctimas de violencias sexuales en una situación extremadamente vulnerable en este periodo, donde ni ellas, ni la empresa ni, quizás, el legislador, tienen muy claro cuáles son sus derechos y cuáles no. Mientras

---

LGTBI modifica el mismo precepto, con el fin de desarrollar algunas previsiones, pero eliminando las referencias a las víctimas de violencias sexuales. Así, el precepto para a quedar redactado de la siguiente forma: « Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

el legislador opte por alguna vía para devolver los derechos laborales a las víctimas de violencias sexuales borrados del ET y del Estatuto del Empleado Público por la Ley LGTBI o por eliminarlos por completo del ordenamiento jurídico, tendremos que quedar a la espera de lo que digan nuestros tribunales, obligados a encajar e interpretar las últimas reformas, con todas sus complejidades y disposiciones contradictorias. Por el momento, no es previsible que se revise esta situación rápidamente, pues la reciente reforma de algunos aspectos de la Ley de Libertad Sexual<sup>145</sup> ha desaprovechado la oportunidad de corregir este error y la prematura disolución de las Cortes reduce las posibilidades de obtener una solución por parte de nuestro legislador.

---

<sup>145</sup> Realizada por la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

## **CAPÍTULO IV: PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES**

### **1. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORAS ASALARIADAS**

Al igual que sucedía con los derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales, también aquellos de Seguridad Social se recogen, principalmente, en el art. 38 de la Ley de Libertad Sexual. Es la disposición final decimosexta de esta norma la responsable de darle una redacción acorde a ello a la LGSS. El art. 38 reconoce un derecho a la protección por desempleo y unas bonificaciones para empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual por causas vinculadas al ejercicio de los derechos reconocidos en la ley. En la reforma de la LGSS podemos encontrar alguna previsión más en la que nos adentraremos enseguida.

#### **1.1. PROTECCIÓN EN LA EXTINCIÓN**

La primera y quizás más sobresaliente de las medidas es un derecho a una protección por desempleo que viene vinculada a derechos laborales reconocidos en esta ley<sup>146</sup>. En realidad, esta quedaría enmarcada en una categoría más amplia de medidas, relativas a la protección de estas trabajadoras en la extinción, cuando se da por motivos vinculados a su situación de violencia sexual, que tradicionalmente no solo no darían lugar a una situación de desempleo –al ser por «voluntad» de la trabajadora—, pero también la excluirían del disfrute de ciertas prestaciones.

Ha de recordarse que se ha reconocido un derecho a extinguir el contrato por voluntad de la trabajadora, en supuestos en los que su situación de víctima de violencia sexual la fuerza a abandonar permanentemente su puesto de trabajo. Se trata, en particular, de la previsión que la norma incorporaba en el art. 49.1.m) del ET. Si tan solo se hubiera reconocido esa vía extintiva, sin más protección, quedaría desvirtuada esta figura, pues su intención tuitiva se vería ciertamente limitada. Así las cosas, la LGSS equipara con esta reforma esta nueva causa extintiva a otras no imputables a la persona trabajadora,

---

<sup>146</sup> No se trata de una medida novedosa en tanto que ya estaba prevista para las víctimas de violencia de género. El fin es el de cubrir económicamente situaciones como la extinción y la suspensión contractual de las víctimas de violencia de género que no pueden continuar prestando servicios ya sea temporal o definitivamente. Sobre esta cuestión véase GARCÍA TESTAL, E., «Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España», *Labos*, vol. 2, núm. 2, 2021, pp. 58-81.

para poder dar cumplimiento a los requisitos exigibles para el acceso a ciertas prestaciones.

Lo hace, principalmente, reconociendo como situación legal de desempleo aquella derivada tanto de la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora víctima de violencia sexual del art. 49.1.m) como de la suspensión, por la misma razón, del art. 45.1.n). El art. 267 LGSS, en sus apartados 1 y 3, recoge estas situaciones entre los supuestos que dan lugar a la situación legal de desempleo. Ello se debe acreditar, de acuerdo con el apartado tercero, b), *«por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, 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»*. Como se decía, con ello se busca proteger a la trabajadora cuando, aun habiendo optado ella por la extinción, se ha visto, en realidad, obligada a abandonar su puesto de trabajo. Asimilando su situación a la legal de desempleo se le concede una protección que de otra forma no tendría y le permite acceder a una prestación de la cual quedaría excluida, en unas circunstancias vulnerables.

Aun no siendo una modificación incorporada en la LGSS por la Ley de Libertad Sexual, también les alcanzaría la previsión contemplada en el art. 269.2 LGSS. Este precepto prevé ciertas reglas de acceso y cálculo de la cuantía de la prestación por desempleo. Ante una suspensión de la relación laboral a través de la vía del art. 45.1.n) se realiza una excepción en el cómputo del período de ocupación cotizada —esencial para el cálculo del periodo de prestación, de acuerdo con el apartado primero del art. 269 LGSS— para evitar una reducción de la duración de la prestación por ese periodo de suspensión que, de otro modo, disminuirían esta. Así, ese tiempo disfrutado no tendrá la consideración de periodo computado *«para el reconocimiento de un derecho anterior»*<sup>147</sup>. Ello, como se adelantaba, no es fruto de la reforma introducida por la Ley de Libertad Sexual, sino que ya estaba previsto para las víctimas de violencia de género, y al regularse de manera conjunta, resulta de aplicación también para las víctimas de violencias sexuales.

---

<sup>147</sup> Sobre esta cuestión véase 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, p. 22.

También en el art. 300 LGSS, relativo al compromiso de actividad<sup>148</sup> que han de suscribir las personas solicitantes o beneficiarias de prestaciones como la de desempleo —esto es, el acuerdo de *«buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones»* vinculadas a dicha prestación—, incluía el requerimiento al servicio público de empleo correspondiente de suavizar, si fuese necesario, *«el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito»* para las víctimas de violencia sexual, tomando en consideración dicha condición. Ello resultaba esencial, pues, como hemos visto, se reconoce como situación legal de desempleo aquella derivada tanto de la suspensión como de la extinción de la relación laboral por unas situaciones en las que la trabajadora víctima de violencia sexual se ve forzada a abandonar su puesto —ya sea temporal o permanentemente— por su condición de víctima. Lógicamente, en ese contexto es probable que la solicitante de la prestación por desempleo no se encuentre en condiciones para dar cumplimiento a las exigencias que normalmente condicionan la percepción de esta prestación y, atemperando dichos requisitos, se consigue cierta armonización entre las diferentes normas que regulan esta cuestión. Sin embargo, la Ley de Empleo reforma el art. 300 LGSS, haciendo desaparecer todas estas previsiones, para limitarse a afirmar que *«a los efectos previstos en este título, se entenderá por acuerdo de actividad el así definido en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo»*. Como adelantábamos en el Capítulo anterior, en el articulado de esta Ley de Empleo no podemos encontrar mención alguna a las víctimas de violencias sexuales.

Pese a que el acceso a la prestación por desempleo es la consecuencia más relevante de esta asimilación a otras causas de extinción ajenas a la voluntad de la trabajadora —en tanto que será la más común—, no es la única. Esta reforma también alcanza el art. 207.1.d) 7ª LGSS, relativo a la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora. De este modo, si concurren el resto de requisitos exigidos, se permite la jubilación anticipada de estas trabajadoras —aquellas que hubiesen extinguido su contrato a través de la vía del art. 49.1.m) ET—, aun cuando su última relación laboral se hubiese

---

<sup>148</sup> Con la nueva Ley de Empleo pasa a llamarse acuerdo de actividad. Sobre el desempleo y algunos colectivos vulnerables, como pueden ser las víctimas de violencia de género y, ahora, las de violencias sexuales, véase AGUILAR GONZÁLVEZ, M.C., «Desempleo de larga duración, colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo», *Lan Harremanak*, núm. 46, 2021, pp. 114-143.

extinguido por su voluntad, De este modo, se facilita que las víctimas de violencia sexual puedan acceder a la modalidad de jubilación anticipada por causa no imputable a la persona interesada que conlleva menor penalización en la cuantía de la pensión que la más general modalidad de jubilación anticipada “por voluntad de la persona interesada” –supuesto regulado en el art. 208 LGSS—<sup>149</sup>.

### 1.2. BONIFICACIONES PARA CONTRATOS DE INTERINIDAD

El citado art. 38 de la Ley de Libertad Sexual, esta vez en su apartado tercero, incluye ciertas bonificaciones en supuestos en los que se realicen contratos de sustitución para reemplazar temporalmente a las personas que han sido víctimas de violencias sexuales. Esta bonificación está prevista para aquellas empresas que formalicen este tipo de contratos cuando se celebre con una persona en situación de desempleo y su fin sea *«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»*. De darse estos requisitos, las empresas tendrían derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

El fin de esta medida es evidente: evitar que la incorporación de todos estos nuevos derechos laborales y de Seguridad Social desincentive la contratación de víctimas de violencias sexuales y les garantice más estabilidad en su puesto de trabajo. Se trata también de facilitar el ejercicio de dichos derechos, especialmente aliviando a la empresa de las cargas correspondientes a ello, lo que reduce a su vez el riesgo de un despido ligado a la situación o condición de víctima de violencias sexuales.

### 1.3. MEDIDAS PARA REDUCIR LA BRECHA PRESTACIONAL

Entre las últimas medidas de Seguridad Social previstas en la Ley de Libertad Sexual para las víctimas de violencias sexuales encontramos algunas que, si bien no se contemplan

---

<sup>149</sup> Ello sin perjuicio de los otros supuestos en los que se permite acceder a la jubilación anticipada del art. 208 LGSS pese a haber finalizado la relación por voluntad de la persona trabajadora, como sucede en los supuestos de los artículos 40.1, 41.3 y 50 ET –movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado e incumplimientos graves de las obligaciones por parte del empresario—.

expresamente como tales, están claramente encaminadas a la reducir la brecha prestacional. La brecha de género en el ámbito socio-laboral no se agota con la brecha retributiva<sup>150</sup>, sino que, más profunda y gravemente –y, en ocasiones, derivada de esta última--, se traduce en una brecha en las prestaciones de la Seguridad Social percibidas. En el ámbito que aquí nos concierne resulta más que relevante pues, como se ha visto, estos derechos vienen encaminados a proteger a las trabajadoras víctimas de violencias sexuales, al ser las mujeres las principales afectadas por esta clase de actos. La Seguridad Social, con su acción, a la par protectora y correctora, ha venido tratando de reducir la brecha con algunas herramientas y mecanismos previstos en la norma, en ocasiones orientados directa y abiertamente a ello y, en otras, de modo más colateral.

En general, los mecanismos correctores de la brecha que podemos encontrar en nuestra normativa se han centrado, principalmente, en cotizaciones ficticias<sup>151</sup>. Ha sucedido así mayoritariamente con lagunas de cotización relacionadas con el cuidado de los hijos como, por ejemplo, en las excedencias para el cuidado de hijos o menores acogidos y de familiares<sup>152</sup>. Lo mismo se ha dado en relación con reducciones de jornada por cuidado de hijos<sup>153</sup> y el famoso complemento para reducir la brecha de género, que no ha estado exento de polémica<sup>154</sup>. Una diferencia esencial entre unas y otras herramientas, y la que

---

<sup>150</sup> En relación con esta, es relevante destacar que no solo nos referimos a la diferencia en la retribución percibida por hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo, sino que es necesario tener en mente también otros trabajos o puestos que, en principio, podrían considerarse diferentes, pero cuyas funciones y labores son las mismas, pero la retribución es diferente. No han sido pocas las ocasiones en las que la jurisprudencia ha observado una disparidad de retribución en una misma empresa entre dos puestos que, en definitiva, realizaban el mismo tipo de tareas, pero en uno predominaban las mujeres y en otro los hombres, percibiendo el primero una retribución inferior. Sobre esta cuestión, véase: CAVAS MARTÍNEZ, F., «Retribución inferior de trabajos de igual valor constitutiva de discriminación salarial indirecta por razón de sexo: juzgando con perspectiva de género», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 9, 2021.

<sup>151</sup> Esto es, considerar como cotizados, para el cómputo del periodo de carencia necesario para acceder a algunas prestaciones, periodos en los que realmente no se ha cotizado.

<sup>152</sup> Contemplado en la actualidad en el art. 237 LGSS.

<sup>153</sup> Supuesto recogido también en el mismo precepto de la LGSS.

<sup>154</sup> En sus inicios, estaba pensado como un complemento por aportación demográfica, recibiendo las mujeres beneficiarias de algunas prestaciones determinadas que hubiesen tenido al menos dos hijos biológicos o adoptivos un complemento añadido a la cuantía inicial de su pensión. Esta herramienta llegó hasta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que, en su sentencia de 12 de diciembre de 2019, consideró que era contrario al Derecho de la Unión y, en particular, a la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, en resumidas cuentas, por no permitir a los hombres acceder a este complemento sin una causa justificada, incurriendo, por tanto, en una discriminación directa por razón de sexo. Tras dicha sentencia, se reformó la norma a través del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, que dio lugar a lo que ahora conocemos como el complemento para reducir la brecha de género que también pueden percibir hombres, si bien con más requisitos. Más en profundidad sobre este complemento: ARAGÓN GÓMEZ, C., «El complemento de pensiones para reducir la brecha de género», *Foro de Seguridad Social*, nº 30, 2022, pp. 19-49.

más nos interesa aquí, es que las primeras, al reconocer como cotizados periodos en los que realmente no se ha trabajado, tienen como objetivo aumentar la carrera de cotización, permitiendo a más mujeres acceder a una pensión contributiva, mientras que las segundas buscan mejorar la calidad de la pensión percibida, normalmente aumentando su cuantía, sin perjuicio de que las primeras también puedan tener consecuencias positivas en el importe de la pensión. Ello es especialmente relevante pues la brecha prestacional tiende a medirse a partir de la diferencia de importe percibido por unos y otras<sup>155</sup>. Si bien no se debe a la reforma de la LGSS que realiza la Ley de Libertad Sexual, sino más bien a la modificación del ET, se establecen una serie de reglas en esta línea. El art. 270 LGSS, relativo a la cuantía de la prestación por desempleo, determina en su apartado sexto que, en los supuestos de reducción de jornada del art. 37.5, 6 y 8 ET, *«para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán 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»*. En el art. 37.8 ET se recogían, debido a la modificación introducida por la disposición final decimocuarta de la Ley de Libertad Sexual, los derechos laborales ya estudiados, para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las víctimas de violencias sexuales. En particular, la reducción de jornada y demás formas de ordenación del tiempo de trabajo. La mencionada regla de cálculo del art. 270 LGSS lo que busca es aumentar la cuantía de la prestación recibida por aquellas trabajadoras que han disfrutado de los derechos conferidos por esta norma. De este modo, se reduce una brecha prestacional que se habría visto enormemente agravada si disminuyese la prestación de todas aquellas mujeres víctimas de violencia sexual que han ejercitado sus derechos laborales.

También el art. 165.5 LGSS cuenta con algunas reglas particulares que inciden en este aspecto, si bien esta vez no afecta a la cuantía de la prestación, sino que tiene como fin aumentar la carrera de cotización. Así, considera como periodo de cotización efectiva, a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores

---

<sup>155</sup> Cuestión que puede resultar sin duda problemática, pues podría considerarse que la brecha prestacional aumenta por una disminución del importe medio percibido por mujeres en casos en los que más trabajadoras, que a lo largo de su vida laboral han percibido salarios muy bajos y, por ende, tenido bases reguladoras muy bajas, se benefician de mecanismos como los mencionados que facilitan su acceso a una pensión contributiva pero que, sin embargo, darían lugar a una de muy bajo importe pero que, en definitiva, no dejaría de suponer una mejora respecto a quienes habrían de conformarse con una pensión no contributiva.

afectados por cáncer u otra enfermedad grave, el período de suspensión con reserva del puesto de trabajo del art. 48.8 ET para supuestos de violencia de género o violencia sexual. Con ello previene la aparición de lagunas en las cotizaciones de estas trabajadoras cuando ejercitan sus derechos, reduciendo así la posible brecha prestacional que podría darse de otro modo.

#### 1.4. OTRAS PRESTACIONES Y FUTURO DE LOS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

Además de los derechos de Seguridad Social ya vistos para las víctimas de violencia sexual, también existe algún otro para sus familiares. El art. 54 de la Ley de Libertad Sexual reconoce, en el marco del Título VII «Derecho a la reparación», el derecho de los hijos e hijas de las víctimas, en caso de muerte vinculada a la comisión de alguna conducta calificada como violencia sexual, a *«percibir una pensión, o, en su caso, una prestación de orfandad, de acuerdo con lo dispuesto...»* en la LGSS.

El apartado tercero de la disposición adicional decimosexta de la Ley de Libertad Sexual modifica el art. 224.1 LGSS, relativo a la pensión y prestación de orfandad. Así, se reconoce el derecho a la prestación de orfandad a todos *«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»*. Esta previsión tiene un propósito reparador para los familiares de las víctimas que fallecen a causa de este tipo de violencias. Estos descendientes percibirían el 70% de la base reguladora de la prestación, siempre y cuando cumplan con los restantes requisitos –como aquellos relativos a los rendimientos de la unidad familiar<sup>156</sup>–.

---

<sup>156</sup> Los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no pueden superar en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias (art. 224 LGSS).

Esta modificación no ha estado exenta de críticas pues, pese a que el art. 54 de la Ley de Libertad Sexual indicaba un reconocimiento de un derecho tanto a la prestación como a la pensión de orfandad, lo cierto es que la modificación de la LGSS solo ha alcanzado a la prestación. Ello no se le ha escapado a la doctrina, afirmando que *«aunque se pudiera entender de la redacción de la rúbrica del art. 54 LOGILS “Pensión de orfandad y prestación de orfandad”, en caso de muerte de la mujer debido violencia sexual, el acceso a la protección que luego se norma en la nueva redacción del art.224.1 LGSS es la prestación de orfandad, pero no a la pensión de orfandad»*<sup>157</sup>.

Como se adelantaba en el Capítulo anterior, con la entrada en vigor de la Ley LGTBI queda en el aire el futuro de los derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales, al haber desaparecido del ET toda referencia a estas. Si bien no ha sucedido lo mismo con los de Seguridad Social pues, como podemos comprobar —con la salvedad de lo relativo al compromiso/acuerdo de actividad—, la LGSS sigue teniendo la misma redacción que le había dado la modificación introducida por la Ley de Libertad Sexual, lo cierto es que, todo lo que se reconoce en el ámbito de la Seguridad Social viene vinculado al ejercicio previo de un derecho laboral. Con la excepción de la prestación de orfandad ya mencionada, todos los restantes preceptos parten de que se ha dado la extinción o suspensión de la relación laboral a través de las vías previstas en la Ley de Libertad Sexual. Medidas que, como sabemos, ya no aparecen en el ET. Habremos de esperar a que los tribunales se pronuncien también sobre este aspecto y determinen si, aun sin reforma que repare esta incongruencia normativa, pueden operar no obstante estos derechos.

## **2. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORAS AUTÓNOMAS**

En la misma línea de la protección reconocida a las trabajadoras asalariadas víctimas de violencias sexuales que abandonan su trabajo temporal o definitivamente por su condición, la norma prevé mecanismos similares para las trabajadoras autónomas. En el art. 38.5 de la Ley de Libertad Sexual se establece que *«las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su*

---

<sup>157</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., 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 Laborum*, núm. 33, p. 24.

*protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad*». El paralelismo es claro, de manera similar a lo que sucedía con las trabajadoras por cuenta ajena, se reconoce como cese de actividad aquel debido a la situación de violencia sexual sufrida por la trabajadora<sup>158</sup> (art. 331 LGSS). En este supuesto no existe obligación de cotizar a la Seguridad Social, de acuerdo con el art. 329 LGSS, suspendiéndose esta obligación durante seis meses que, sin embargo, sí se tomarán en consideración como cotizaciones efectivas «*a efectos de las prestaciones de Seguridad Social*», estando, además, en situación asimilada al alta (art. 38.5 Ley de Libertad Sexual).

Cuando estas trabajadoras, de acuerdo con el art. 271.4.b) LGSS, «*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 [...] violencia de género, violencia sexual, [...] todo ello en los términos previstos reglamentariamente*». Los medios de acreditación son los ya mencionados, que se recogen también en el art. 332 LGSS, es decir, los del art. 37 de la Ley de Libertad Sexual.

Esta previsión alcanza también a las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado, de acuerdo con el art. 335 LGSS, que en su apartado 1.a.4º recoge como situación legal de cese de actividad de estas trabajadoras el cese temporal o definitivo en la prestación de trabajo «*por causa de violencia de género o violencia sexual*». Lo mismo sucede con las trabajadoras autónomas que ejerzan su actividad profesional conjuntamente, supuesto recogido en el art. 336 LGSS. Así, aquellas trabajadoras autónomas que se encuentren en esta situación y hubiesen cesado su actividad definitiva o temporalmente por la violencia sexual sufrida también se encontrarán en situación legal de cese de actividad.

---

<sup>158</sup> Circunstancia que puede ser acreditada a través de los medios recogidos en el art. 332 LGSS que son «*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. 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*».

### 3. OTRAS AYUDAS E INDEMNIZACIONES

La Ley de Libertad Sexual, además de las medidas de Seguridad Social que hemos visto, también contempla algunas ayudas o, incluso, indemnizaciones, «*para garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral y de empleo público*»<sup>159</sup>. En esta línea, se contemplan unas ayudas económicas en el art. 41 de la Ley de Libertad Sexual. Si bien se establecen una serie de reglas mínimas, el apartado tercero incluye un mandato para elaborar un real decreto que regule el procedimiento de concesión de estas ayudas. Estas son compatibles con las establecidas en la Ley 35/1995, con la renta activa de inserción, y con el ingreso mínimo vital. Las ayudas mencionadas no se otorgarán por la mera condición de víctima de violencia sexual —que deberá acreditarse a través de los medios del art. 37 también para esta—, sino que requieren de una carencia de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, entre otras cosas, y con matices.

En los últimos meses se encontraba abierto el trámite de audiencia e información pública del Proyecto de Real Decreto por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 41 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual<sup>160</sup>, que todavía no ha visto la luz ni es probable que lo haga debido a la prematura finalización de la legislatura. En cualquier caso, ya contamos con el Dictamen del Consejo Económico y Social (CES, en adelante) sobre este Proyecto<sup>161</sup>, que es favorable, si bien ha realizado algunas críticas dignas de mención. El más oportuno siendo relativo a la falta de homogeneidad en el trato de las víctimas de violencias similares. Parece que esta regulación difiere de la de las víctimas de violencia de género, contando con criterios, requisitos y umbrales diferentes para la concesión de las distintas ayudas. El CES considera más adecuada una «*armonización y equiparación de sus condiciones de acceso*»<sup>162</sup>.

---

<sup>159</sup> Art. 1.3.d) de la Ley de Libertad Sexual: «*Garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su empoderamiento y su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral, en el empleo público y en el ámbito del trabajo autónomo, que concilien los requerimientos en estos ámbitos con las circunstancias de aquellas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia y empleadas públicas que sufran violencias sexuales*».

<sup>160</sup>

[https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Paginas/2023/rd\\_ayudas\\_art\\_41.aspx](https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Paginas/2023/rd_ayudas_art_41.aspx) (última consulta 5 de junio de 2023).

<sup>161</sup> Dictamen 10 de 2023, sesión ordinaria del pleno de 3 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Documents/MAIN%20RD%20ayudas%20art%C3%ADculo%2041%20para%20audiencia%20e%20informaci%C3%B3n%20p%C3%ABlica.pdf> (última consulta 15 de julio de 2023).

<sup>162</sup> Ídem, p. 7.

Finalmente, en cuanto a las indemnizaciones, la norma prevé, en el Título relativo al derecho a la reparación y, en particular, en su art. 53, unas reglas generales. Así, establece unos mínimos a considerar para la cuantificación de la indemnización en caso de que exista responsabilidad civil derivada de conductas constitutivas de delito que atenten contra la libertad sexual. De este modo, habrán de tenerse en consideración, «a) *el daño físico y incluido el daño moral y el daño a la dignidad.* b) *La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.* c) *Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.* d) *El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.* e) *El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva*». Resulta acorde, además, con el fin del art. 1.3.e), que llamaba a garantizar una reparación a las víctimas que incluya «*su reparación, su empoderamiento y la restitución económica y moral de las mismas*».

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA.-** La realidad social de las víctimas de violencias sexuales es alarmante. La abundante normativa nacional y supranacional que demanda una intervención jurídica integral y transversal en la materia demuestra la necesidad de la aprobación de una norma como la Ley de Libertad Sexual.

**SEGUNDA.-** Una protección con la misma intensidad ha de llevarse al entorno laboral, al exigirlo así incluso normativa de la OIT y, en particular, el Convenio 190 de esta organización. Sin una reforma de este calado no podríamos dar cumplimiento a las obligaciones asumidas en virtud del Convenio.

**TERCERA.-** La Ley de Libertad Sexual presenta ciertas carencias, principalmente conceptuales, al otorgarnos respuestas incompletas en lo que al ámbito subjetivo y objetivo de aplicación se refiere. Su regulación es insuficiente para colectivos vulnerables que no se amoldan del todo al sujeto estándar de la norma, como las mujeres extranjeras o las personas trans.

**CUARTA.-** La incertidumbre que provoca la disparidad en la entrada en vigor de distintos preceptos que interactúan entre sí de esta norma, como sucede con las vías de acreditación de la condición de víctima de violencias sexuales, puede afectar sustancialmente al efectivo disfrute de los derechos conferidos a estas.

**QUINTA.-** La Ley Orgánica introduce en el ET los derechos de las trabajadoras víctimas de violencias sexuales a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo y a la adaptación de su puesto. Además, permite la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto y la extinción del contrato, en ambos casos por voluntad de la trabajadora, si se encuentra en una situación en la que no pueda continuar prestando esos servicios, temporal o permanentemente, debido a su condición de víctima.

**SEXTA.-** Para la aplicación de las normas relativas a los derechos laborales contemplados en esta ley, que son, en su mayoría, coincidentes con los de las víctimas de violencia de género, habrá de hacerse uso de la jurisprudencia relativa a estas, ahí donde la norma no resulte completa.

**SÉPTIMA.-** Con la entrada en vigor de la Ley LGTBI, se pone en entredicho la vigencia de los derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales, al eliminarse toda

referencia a estas del ET. Habrá que estar a lo que sostenga la jurisprudencia, pues de la redacción de la Ley de Libertad Sexual se infiere que estos continúan resultando de aplicación, pero faltan las disposiciones necesarias para sostenerlos.

**OCTAVA.-** Si bien los derechos de Seguridad Social siguen contemplados en la LGSS (desempleo y bonificaciones para contratos de sustitución de estas trabajadoras), se basan en la normativa laboral. Así las cosas, la viabilidad de su ejercicio dependerá del reconocimiento previo de los derechos laborales conferidos.

**ÚLTIMA.-** Aun sin negar en absoluto la importancia de la Ley de Libertad Sexual, cuya aprobación era necesaria considerando las exigencias de la normativa nacional y supranacional de aplicación, lo cierto es que no ha logrado satisfacer estas de manera plena. Las lagunas que presenta o, en ocasiones, la mejorable técnica legislativa, no son siempre sencillas de resolver sin más intervención, por lo que la jurisprudencia resultará esencial. Los derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencias sexuales se encuentran en una delicada situación, que debería resolverse con una reforma sustancial de la citada norma.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABELEIRA COLAO, M., *El trabajo de los menores en espectáculos públicos*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021
- AGUILAR GONZÁLVEZ, M.C., «Desempleo de larga duración, colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo», *Lan Harremanak*, núm. 46, 2021, pp. 114-143
- ALMENDRAS GONZÁLEZ, M.A., «La mujer extranjera trabajadora víctima de violencia de género», GARCÍA CASTAÑO, F.J., KRESSOVA, N., (Coords.), *Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía*, Instituto de Migraciones, 2011, pp. 307-317
- ALTÉS TARREGA, J. A., «El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo», *Revista crítica de relaciones de trabajo. Laborum*, núm. 4, 2022, pp. 97-121
- ÁLVAREZ ALONSO, D., ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., «Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela antidiscriminatoria», *Civitas*, núm. 132, pp. 997-1046
- 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, p. 22
- ARAGÓN GÓMEZ, C., «El complemento de pensiones para reducir la brecha de género», *Foro de Seguridad Social*, nº 30, 2022, pp. 19-49
- ARBONÉS LAPENA, H. I., «Una novedad relativa: el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147, 2020, pp. 405-419
- BARAT, I., «Violența sexuală – mijloc de comitere a genocidului. Teorie și jurisprudență», *Revista națională de drept*, núm. 10-12, 2009
- BARRERE UNZUETA, M., «De la acción positiva a la “discriminación positiva” en el proceso legislativo español», *Jueces para la democracia*, 2004, pp. 26-33
- BENBOURICHE, M., PARENT, G., «La coercition sexuelle et les violences sexuelles dans la population générale: définition, données disponibles et implications», *Sexologies*, núm. 27, 2018, pp. 81-86

- BLÁZQUEZ PEINADO, M. D., «La Directiva 2012/29/UE. ¿Un paso adelante en materia de protección a las víctimas en la Unión Europea?», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2013, pp. 897-934
- BOTO ÁLVAREZ, A., GARCÍA FERNÁNDEZ, R., «Avances y retos de la Agenda 2030 para la erradicación de la pobreza en España», VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, B. (Coord.), ALONSO IBÁÑEZ, M.R. (Dir.), *Las relaciones entre el Derecho y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)*, Thomson Reuters-Civitas, 2022.
- CARMONA CUENCA, E., «Los principales hitos jurisprudenciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género», *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 42, 2018, pp. 311-334
- CASTRO ARGÜELLES, M.A., ÁLVAREZ ALONSO, D., *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, Thomson Civitas, 2007.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “Retribución inferior de trabajos de igual valor constitutiva de discriminación salarial indirecta por razón de sexo: juzgando con perspectiva de género”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 9, 2021
- DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L., «Protección social de la víctima de violencia de género», *La universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de igualdad de género*, Q-book, pp. 45 y ss
- DE LUCAS, J., «Sobre técnica legislativa, ideología y democracia. Una nota a propósito de la LO 10/2022», *Teoría y Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 33, pp. 354-376
- ESPINO GARCÍA, S., «El abordaje de la violencia y discriminación contra las mujeres, niñas y adolescentes en el ámbito de la Unión Europea. Especial referencia al marco de igualdad de género y empoderamiento de la mujer», MÁRQUEZ, J. A., PELAYO, L., (Dir.), *ODS en tiempos de la covid19. Justicia social y sostenibilidad ambiental*, Universidad de Huelva, 2021, pp. 95-104
- ESTEBAN DE LA ROSA, F., «La competencia internacional de los tribunales españoles para conocer de la responsabilidad criminal de las personas jurídicas», ZUGALDÍA ESPINAR, J.M., MARÍN DE ESPINOSA CEBALLOS, E.B., *Aspectos prácticos de la responsabilidad criminal de las personas jurídicas*, Aranzadi, 2013, pp. 377-402

- FARALDO CABANA, C., «La acreditación de la condición de víctima de violencia de género como requisito necesario para ser titular de los derechos laborales reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre», *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 29, 2011, pp. 42-49
- FERNÁNDEZ TERUELO, J.G., «Diagnóstico del sistema de protección y propuestas de intervención para la predicción y prevención de feminicidios en contexto de pareja o expareja», *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, núm. 19-23, 2017
- GARCÍA CAMPÁ, S., VENTURA FRANCH, A., «El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, pp. 141-178
- GARCÍA ROMERO, B., LÓPEZ ANIORTE, M.C., *La protección jurídico-laboral de mujeres y menores*, Colección Estudios Jurídicos, 2001, p. 19
- GARCÍA TESTAL, E., «Violencia de género y pensión de viudedad: la acreditación de las situaciones de violencia de género», *Lex Social*, vol. 8, núm. 2, 2018, p. 137
- GARCÍA TESTAL, E., «Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España», *Labos*, vol. 2, núm. 2, 2021, pp. 58-81
- GÓMEZ GARCÍA, F.X., «Despido con vulneración de derechos fundamentales de víctima de violencia de género (sobre la STSJ Comunidad Valenciana 21 abril 2021)», *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 9, 2021, p. 85
- GÓMEZ GIL, C., «Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica», *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 140, 2018, pp. 107-118
- GONZÁLEZ MONJE, A., «Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales», *Aus Iuris Salmanticensis*, vol. 4, 2016, pp. 346-348
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., «La naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿medidas de acción positiva o de lucha contra la discriminación?», *Temas Laborales*, núm. 162, 2022, pp. 101-139.

- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, «La salud de mujeres trans: reconociendo la diversidad», *Cuadernos para la salud de las mujeres*, núm. 4, 2020
- JIMÉNEZ BLANCO, P., «La ejecución forzosa de las resoluciones judiciales en el marco de los reglamentos europeos», *REDI*, vol. 70, núm. 1, 2018, pp. 101-125
- JIMÉNEZ RODRÍGUEZ, N. P., «Violencia sexual: la guerra en contra de los derechos de las mujeres», *Nova et vetera*, vol. 21, núm. 65, 2012, pp. 41-48
- KAHALE CARRILLO, D. T., «Reconocimiento del derecho de asilo a mujeres víctimas de violencia de género», *Temas Laborales*, núm. 102, 2009, pp. 239-250
- LAURENZO COPELLO, P., «La violencia de género en la ley integral. Valoración político-criminal», *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, vol. 7, núm. 8, 2005
- MARTÍN AGUADO, S., *Techo de cristal y democracia paritaria*, Aranzadi, 2022, pp. 61-67
- MARTÍNEZ GARCÍA, M.L., «Maternidad y discriminación de las mujeres en el empleo», *Anales de Derecho*, núm. 35, 2017
- MARTÍN MAZUELOS, F. J., «El desconocimiento del reconocimiento», *Millennium DIPr*, núm. 16, 2022
- MASEDA RODRÍGUEZ, J., «Motivos de denegación de la ejecución material de una resolución extranjera y motivos de denegación de su ejecutividad: alegación y procedimiento de exequátur», *Revista Xurídica Da Universidade de Santiago de Compostela, Segunda Época*, vol. 22, núm. ext., 2013, pp. 265-300
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., VELASCO PORTERO, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ediciones Cinca, 2006, p. 9
- MOLINA BLÁZQUEZ, M. C., «A propósito de la constitucionalidad del Real Decreto 1110/2015 que regula el Registro de Delincuentes Sexuales», *La ley penal*, núm. 119, 2016
- MONEREO PÉREZ, J.L., 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 Laborum*, núm. 33, p. 24
- MOZOS SALMÓN, R., «Consideraciones acerca de la trata de seres humanos desde la perspectiva internacional y de la Unión Europea», *Cuadernos Cantabria Europa*, núm. 20, 2021, pp. 81-108

- MUÑOZ-RUIZ, J., «La acreditación de la condición de víctima de violencia de género en el ordenamiento jurídico español», *Revista Criminalidad*, vol. 56, núm. 1, 2014, p. 58
- ORTIZ LALLANA, C., «La violencia de género en la relación de trabajo en España», *Relaciones laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 4, 2013, p. 12.
- PARDO MIRANDA, M., «El delito de agresión sexual. Reflexión con ocasión de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *El Criminalista Digital. Papeles de Criminología, II Época*, núm. 11, 2023, pp. 1-17
- PEREDA, N., «¿Uno de cada cinco?: victimización sexual infantil en España», *Papeles del psicólogo*, vol. 37, núm. 2, 2016, pp. 126-133
- PÉREZ RIVAS, N., «El modelo español de compensación estatal a las víctimas de delitos», *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, vol. 14, núm. 18, 2016, pp. 109-128
- PONS CARMENA, M., «Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190º», *Labos*, vol. 1, núm. 2, pp. 30-60
- QUINTANILLA NAVARRO, B., «Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género», *Temas Laborales*, núm. 80, 2005, p. 45
- R. CÓRDOBA, C., «La victimización secundaria en la violencia sexual: Análisis de la victimización secundaria en casos de abusos y agresiones sexuales, y sexting», *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, núm. 17, 2022, pp. 179-210
- REDONDO GUTIÉRREZ, L., «Violencia sexual: nuevas formas de victimización y revictimización en la era digital», ARÁNGUEZ SÁNCHEZ, T. y OLARIU, O. (coord.). *Feminismo digital. Violencia contra las mujeres y brecha sexista en internet*, Dykinson, 2021, p. 666
- RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., «Políticas públicas para la inserción laboral y mejora de la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género», *Revista del Ministerio de trabajo y seguridad social*, núm. 131, pp. 79-111
- SALAT PAISAL, M., «Las consecuencias sancionadoras aplicables a los delincuentes sexuales tras las últimas reformas legislativas», *Estudios penales y criminológicos*, vol. 36, 2016, pp. 281-346

- SALDAÑA DÍAZ, M. N., «Instrumentos normativos y mecanismos jurídicos adoptados en el Consejo de Europa para combatir y prevenir la violencia de género basada en prácticas tradicionales perjudiciales: los llamados “crímenes de honor”» V.V.A.A. (Coord.), *Mujeres e Investigación. Aportaciones interdisciplinarias*, Universidad de Sevilla, 2016, pp. 647-664
- SOBRINO GONZÁLEZ, G.M., «Mecanismos especiales para evitar la expulsión de las víctimas de la violencia de género del mercado de trabajo», *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm. 19, 2012, p. 266
- TAVARA, L., «Sexual violence», *Best Practice & Research Clinical Obstetrics and Gynaecology*, vol. 20, núm. 3, 2006, pp. 395-408
- VALLEJO PEÑA, C., «Mutilación genital femenina: violencia de género con nuevas trabas para su persecución en España», *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 14, 2014
- VELASCO PORTERO, M. T., «La específica protección de la mujer en la prevención de riesgos laborales», *Revista Derecho*, vol. 18, núm. 2, 2009, pp. 296
- VILLACAMPA ESTIARTE, C., «Propuesta sexual telemática a menores u online child grooming: configuración presente del delito y perspectivas de modificación», *Estudios penales y criminológicos*, vol. 34, 2014, pp. 639-712
- ZAMFIR, I., «EU accession to the Istanbul Convention», *European Parliamentary Research Service*, 2023
- ZAPATA, D., «Indicadores para el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer», *CEPAL*, núm. 91, 2007, p. 31

## RECURSOS ELECTRÓNICOS

- DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, Informe «Percepción Social de la Violencia Sexual», 2018: [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro\\_25\\_Violencia\\_Sexual.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro_25_Violencia_Sexual.pdf) (última consulta 28 de febrero de 2023)
- EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, «Violence against women: an EU-wide survey», 2014: <http://www.infocop.es/pdf/MacroencuestaFRA2014.pdf> (última consulta 5 de marzo de 2023)
- EUROSTAT, Informe «Violent sexual crimes recorded in the EU 2015», 2015: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20171123-1> (última consulta: 5 de marzo de 2023)
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, Dictamen 10, sesión ordinaria del pleno de 3 de mayo (2023): <https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Document/s/MAIN%20RD%20ayudas%20art%C3%ADculo%2041%20para%20audiencia%20e%20informaci%C3%B3n%20p%C3%BAblica.pdf> (última consulta 15 de julio de 2023)
- GOBIERNO, Proyecto de Ley de Familias, 2023: [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-151-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-151-1.PDF) (última consulta 24 de abril de 2023).
- MIGUEL LORENTE ACOSTA, «Estudio médico-legal de las sentencias por delitos contra la libertad y la indemnidad sexual», 2021: <https://www.poderjudicial.es/stfls/SALA%20DE%20PRENSA/DOCUMENTOS%20DE%20INTERES/INFORME%20FORENSE%20VIOLENCIA%20SEXUAL.pdf> (última consulta 5 de marzo de 2023)
- MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, DE COOPERACIÓN, DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2015): <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/espanolas/protocolo/pdf/ProtocoloEspanolasExtranjero.pdf> (última consulta 4 de abril de 2023)
- MINISTERIO DE IGUALDAD, «Macroencuesta de violencia contra la mujer», 2019:

- [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta\\_2019\\_estudio\\_investigacion.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta_2019_estudio_investigacion.pdf) (última consulta 5 de marzo de 2023)
- MINISTERIO DEL INTERIOR, «Informe sobre delitos contra la libertad e indemnidad sexual», 2021: <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/prensa/balances-e-informes/2021/Informe-delitos-contra-la-libertad-e-indemnidad-sexual-2021.pdf> (última consulta 5 de marzo de 2023)
  - MINISTERIO DE INTERIOR, Violencia sexual en España: una síntesis estimativa, 2020: [https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/seguridad-ciudadana/Análisis-empírico-integrado-y-estimación-cuantitativa-de-los-comportamientos-sexuales-violentos-no-consentidos-en-España\\_126210120.pdf](https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/seguridad-ciudadana/Análisis-empírico-integrado-y-estimación-cuantitativa-de-los-comportamientos-sexuales-violentos-no-consentidos-en-España_126210120.pdf) (última consulta 28 de febrero de 2023)
  - MINISTRY OF JUSTICE, HOME OFFICE AND THE OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS, «An overview of sexual offending in England and Wales», 2013: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/214970/sexual-offending-overview-jan-2013.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214970/sexual-offending-overview-jan-2013.pdf) (última consulta 5 de marzo de 2023)
  - OBSERVATORIO NOCTÁMBUL@S, FUNDACIÓN SALUD Y COMUNIDAD, «Las cifras importan: datos para entender la violencia sexual», 2020: [https://www.drogasgenero.info/wp-content/uploads/LasCifrasImportan\\_Noctambulas\\_FSC\\_c.pdf](https://www.drogasgenero.info/wp-content/uploads/LasCifrasImportan_Noctambulas_FSC_c.pdf) (última consulta 5 de marzo de 2023)
  - SAVE THE CHILDREN, Informe «Los abusos sexuales hacia la infancia en España», 2021: [https://www.savethechildren.es/sites/default/files/2021-11/Los\\_abusos\\_sexuales\\_hacia\\_la\\_infancia\\_en\\_ESP.pdf](https://www.savethechildren.es/sites/default/files/2021-11/Los_abusos_sexuales_hacia_la_infancia_en_ESP.pdf) (última consulta 5 de marzo de 2023)
  - SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, 2022: [https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/prestaciones/pdf/report\\_Ley-Organica-10\\_2022-INSTRUCCION-victimas-sexuales.pdf](https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/prestaciones/pdf/report_Ley-Organica-10_2022-INSTRUCCION-victimas-sexuales.pdf) (última consulta 8 de abril de 2023)

- WORLD HEALTH ORGANIZATION, «Violence against women prevalence estimates», 2018: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256> (última consulta 3 de marzo de 2023)