

ESTUDIOS

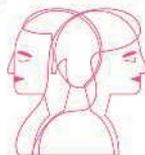
# E

# UNA VISIÓN MULTIDISCIPLINAR DE LA VIOLENCIA SEXISTA

ALEJANDRA SELMA PENALVA  
COORDINADORA



Máster de Género e Igualdad  
Universidad de Murcia



INCLUYE LIBRO  
ELECTRÓNICO

III ARANZADI

© Alejandra Selma Penalva (Coord.), 2025  
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

**ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

C/ Collado Mediano, 9  
28231 Las Rozas (Madrid)  
www.aranzadilaley.es

**Atención al cliente:** <https://areacliente.aranzadilaley.es/>

**Primera edición:** Febrero 2025

**Depósito Legal:** M-3015-2025

**ISBN versión impresa con complemento electrónico:** 978-84-1125-788-6

**ISBN versión electrónica:** 978-84-1125-787-9

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

*Printed in Spain*

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

## Índice General

*Página*

### CAPÍTULO I

#### **MUJERES INMIGRANTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL**

KAOUTAR BAKDID ALBANE, JUAN JOSÉ GARCÍA ESCRIBANO . . . .	23
<b>I. Introducción . . . . .</b>	23
<b>II. La realidad de las mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género en España . . . . .</b>	24
<b>III. Etnocentrismo y culturalismo en la intervención con mujeres víctimas de violencia de género . . . . .</b>	26
<b>IV. La perspectiva interseccional . . . . .</b>	28
<b>V. A modo de conclusión . . . . .</b>	32
<b>VI. Bibliografía . . . . .</b>	33
<b>VII. Epílogo . . . . .</b>	36

### CAPÍTULO II

#### **IMPACTO DE LA MUJER EN EL MEDIO RURAL Y AGRICULTURA: UN ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO**

ANA BELÉN SÁNCHEZ LÓPEZ, GEMA NIETO MARTÍNEZ . . . . .	37
<b>I. Marco teórico . . . . .</b>	37
1. <i>Normativa nacional</i> . . . . .	38

	<i>Página</i>
2. <i>Género y Seguridad Alimentaria</i> . . . . .	39
<b>II. Objetivo</b> . . . . .	40
<b>III. Resultados</b> . . . . .	40
<b>IV. Conclusiones</b> . . . . .	47
<b>V Referencias.</b> . . . . .	48
CAPÍTULO III	
<b>ALEJANDRA KOLLONTAI Y LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>	
MAGDALENA GARRIDO CABALLERO . . . . .	51
<b>I. Alejandra Kollontai, con voz propia.</b> . . . . .	51
1. <i>Hacia la toma de concienciación política</i> . . . . .	51
2. <i>Hacia la igualdad de género a través de sus escritos</i> . . . . .	56
2.1 Bases sociales sobre la cuestión femenina . . . . .	56
2.2 El comunismo y la familia . . . . .	59
<b>II. A modo de conclusión</b> . . . . .	61
CAPÍTULO IV	
<b>SOBRE LA VIOLENCIA CULTURAL</b>	
CRISTINA GUIRAO MIRÓN . . . . .	63
CAPÍTULO V	
<b>LA NOVELA ROMÁNTICA Y LA DIDÁCTICA DE LA</b>	
<b>LITERATURA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y</b>	
<b>HOMBRES</b>	
MARÍA ENCARNACIÓN CARRILLO-GARCÍA . . . . .	71
<b>I. Introducción</b> . . . . .	71
<b>II. Lo romántico</b> . . . . .	72
<b>III. La novela romántica y los usos amorosos</b> . . . . .	75

	<i>Página</i>
<b>IV. La crítica literaria feminista en el taller de literatura para la igualdad entre hombres y mujeres</b> .....	76
<b>V. Conclusiones</b> .....	79
<b>VI. Bibliografía</b> .....	80

## CAPÍTULO VI

### **PENA DE ALEJAMIENTO APLICADA A LA VIOLENCIA SEXISTA**

<b>PEDRO ÁNGEL RUBIO LARA</b> .....	83
<b>I. Cuestiones previas</b> .....	83
<b>II. La pena de alejamiento y sus observaciones conclusivas</b> ...	85
1. <i>La pena de alejamiento como pena principal</i> .....	86
2. <i>Pena de alejamiento como pena accesoria</i> .....	87
2.1. <i>Cuestiones generales</i> .....	87
2.2. <i>Obligatoriedad de la pena de alejamiento como pena accesoria</i> .....	88
3. <i>La medida cautelar de alejamiento</i> .....	89
4. <i>La pena de alejamiento como condición para suspender la ejecución de la pena de prisión</i> .....	90
5. <i>La medida de seguridad consistente en alejamiento</i> .....	90
<b>III. El control telemático</b> .....	93

## CAPÍTULO VII

### **LA PERSECUCIÓN POR MOTIVO DE GÉNERO EN EL MARCO DEL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS REFUGIADOS: ¿FANTASÍA O REALIDAD?**

<b>MARÍA DOLORES ORTIZ VIDAL</b> .....	95
<b>I. Introducción</b> .....	95
<b>II. La persecución por motivos de género en el derecho internacional: la convención sobre el estatuto de los refugiados</b>	97

	<i>Página</i>
1. <i>Análisis con perspectiva de género del fundado temor de persecución</i> .....	99
2. <i>Nexo causal</i> .....	101
3. <i>Análisis con perspectiva de género de los motivos enumerados en el Convenio de Ginebra: raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opinión política</i> ...	101
<b>III. Consideraciones finales</b> .....	107
CAPÍTULO VIII	
<b>ESTÉTICA DEL CUIDADO, FEMINISMO Y VIOLENCIAS SEXISTAS</b>	
MATILDE CARRASCO BARRANCO .....	109
<b>I. Introducción</b> .....	109
<b>II. Estética de lo cotidiano</b> .....	111
<b>III. Ética y estética del cuidado</b> .....	113
<b>IV. El carácter feminista del cuidado</b> .....	118
<b>V. El potencial de la estética del cuidado: violencias sexistas</b> .	121
<b>VI. Referencias</b> .....	124
CAPÍTULO IX	
<b>DELINCUENTES SEXUALES ¿PIERDEN EL TRABAJO AL COMETER ESTE TIPO DE DELITOS?</b>	
ALEJANDRA SELMA PENALVA .....	127
<b>I. Consideraciones previas</b> .....	127
<b>II. Víctimas y agresores. Diferente tratamiento jurídico-laboral</b> .....	131
<b>III. ¿Qué ocurre cuando agresor y víctima comparten el mismo entorno laboral?</b> .....	141
<b>IV. La buena fe como principio fundamental del derecho y la, a veces polémica, extinción del contrato de trabajo de los delincuentes sexuales</b> .....	144

	<i>Página</i>
<b>V. Conclusiones: otras cuestiones pendientes de respuesta . . .</b>	153
<b>VI. Bibliografía . . . . .</b>	156
CAPÍTULO X	
<b>RECURSOS DE APOYO PARA MUJERES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL VÍCTIMAS DE VIOLENCIA</b>	
ANTONIA SÁNCHEZ ALCOBA, ANA MILLÁN JIMÉNEZ, MANUEL HERNÁNDEZ PEDREÑO . . . . .	
	159
<b>I. Introducción . . . . .</b>	160
<b>II. Marco teórico: discapacidad y violencia . . . . .</b>	161
<b>III. Objetivos y metodología . . . . .</b>	164
1. <i>Objetivos . . . . .</i>	164
2. <i>Metodología . . . . .</i>	164
<b>IV. Las personas con discapacidad en cifras . . . . .</b>	165
<b>V. Riesgo social y necesidades del colectivo . . . . .</b>	167
1. <i>Agentes sociales . . . . .</i>	167
1.1. <i>La familia . . . . .</i>	167
1.2. <i>Profesionales . . . . .</i>	168
1.3. <i>Sistema de protección ineficaz . . . . .</i>	169
2. <i>Ámbitos vitales . . . . .</i>	171
2.1. <i>Estado de salud y las secuelas . . . . .</i>	172
2.2. <i>Relacionales de dependencia . . . . .</i>	173
2.3. <i>Dependencia económica y empleo precario . . . . .</i>	174
<b>VI. Recursos de apoyo para el colectivo . . . . .</b>	175
1. <i>Agentes de protección . . . . .</i>	175
1.1. <i>Protección familiar y amistades . . . . .</i>	175
1.2. <i>Entidades de discapacidad y los profesionales . . . . .</i>	176
2. <i>Apoyos por ámbitos (psicológicos, físicos, económicos, residenciales, red apoyo) . . . . .</i>	177

	<i>Página</i>
2.1. Salud equilibrada . . . . .	177
2.2. Casos con buena Red de apoyo familiar y social . .	177
2.3. Formación, empleo e ingresos. . . . .	178
<b>VII. Reflexiones finales . . . . .</b>	<b>178</b>
1. <i>Principales riesgos . . . . .</i>	<i>178</i>
1.1. Dificultades por el entorno relacional . . . . .	179
1.2. Principales déficits de atención, intervención y profesionales . . . . .	179
2. <i>Principales recursos y agentes . . . . .</i>	<i>180</i>
<b>VIII. Referencias bibliográficas . . . . .</b>	<b>181</b>

## CAPÍTULO XI

### EL PROBLEMA PÚBLICO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LOS OBSTÁCULOS DE CARÁCTER IDEOLÓGICO

INMACULADA MELERO LÓPEZ, ANTONIA GONZÁLEZ SALCEDO .	183
<b>I. La problemática de la violencia de género en el ámbito in- ternacional . . . . .</b>	<b>183</b>
<b>II. La lucha contra la violencia de género en España . . . . .</b>	<b>185</b>
<b>III. La política de género en las Comunidades Autónomas . . . .</b>	<b>188</b>
<b>IV. La violencia de género en la agenda política de Vox. . . . .</b>	<b>189</b>
<b>V. Reflexiones finales . . . . .</b>	<b>191</b>
<b>VI. Bibliografía . . . . .</b>	<b>191</b>

## CAPÍTULO XII

### AVANZANDO EN EL ODS NÚMERO CINCO: IGUALDAD DE GÉNERO. LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DESDE LA DIDÁCTICA DE LA NARRATIVA

AMANDO LÓPEZ VALERO, EDUARDO ENCABO FERNÁNDEZ . . . . .	195
<b>I. Introducción. <i>Homo loquens</i> y el sentido de las palabras. . .</b>	<b>195</b>

	<i>Página</i>
II. La construcción del discurso y las metanarrativas: su incidencia en el comportamiento humano . . . . .	197
III. Del estereotipo de género a la violencia pasando por la discriminación. . . . .	198
IV. Objetivo número cinco: igualdad de género. . . . .	199
V. Manifestaciones culturales: el álbum ilustrado como recurso educativo . . . . .	200
VI. Algunos ejemplos de álbumes ilustrados que abordan la temática de género y posibilidades didácticas . . . . .	201
VII. Conclusiones . . . . .	203
VIII. Referencias. . . . .	205

CHAPTER XIII

**THE INTERRELATIONSHIP BETWEEN ACCENT AND GENDER IN THE PERCEPTION OF ENGLISH SPEAKERS**

INMACULADA DE JESÚS ARBOLEDA GUIRAO, SANDRA ARIZAGA RUIZ . . . . .	209
--	-----

<b>I. Introduction.</b> . . . .	209
<b>II. Literature review.</b> . . . .	210
1. <i>Overview of India as a colony and the usage of English in the country.</i> . . . .	210
2. <i>Stereotypes and factors that may affect the listeners' perception of the accent</i> . . . . .	211
2.1 How Indian English is viewed among native and non-native speakers . . . . .	211
2.2. The type of judge and the setting. . . . .	212
2.3. The speakers' appearance and how it influences the hearers . . . . .	212
2.4. Common stereotypes of Indian immigrants and their representation in media . . . . .	213
2.5. Gender stereotypes. Differences between the female and the male perception. . . . .	214

	<i>Página</i>
2.6. Involuntary automatic associations . . . . .	215
2.7. Sound symbolism and "phonesthemes" . . . . .	215
<b>III. Objectives</b> . . . . .	216
<b>IV. Methodology</b> . . . . .	217
1. <i>Informants</i> . . . . .	217
2. <i>Instruments</i> . . . . .	218
3. <i>Procedure</i> . . . . .	218
<b>V. Data analysis</b> . . . . .	221
<b>VI. Results discussion</b> . . . . .	221
<b>VII. Conclusions</b> . . . . .	228
<b>VIII. References</b> . . . . .	229
<b>IX. Appendix</b> . . . . .	230

CAPÍTULO XIV

**ESTUDIO SOCIOECONÓMICO SOBRE EL IMPACTO DE LA SENTENCIA DE «LA MANADA» EN SEVILLA: LA PERCEPCIÓN DEL MIEDO, LA DELINCUENCIA Y LA MOVILIZACIÓN SOCIAL EN LA EVALUACIÓN DE LAS DECISIONES JUDICIALES**

MANUEL RUIZ-ADAME REINA, SUSANA MARTÍNEZ-RODRÍGUEZ .	233
<b>I. Introducción</b> . . . . .	234
<b>II. Método</b> . . . . .	235
1. <i>Revisión de los conceptos empleados en el análisis</i> . . . . .	235
2. <i>Método empleado</i> . . . . .	237
<b>III. Resultados</b> . . . . .	238
1. <i>El efecto de la proximidad en el tiempo a la sentencia de la audiencia territorial de «La Manada»</i> . . . . .	238
2. <i>El efecto de los factores socioeconómicos en la valoración de las decisiones judiciales y la seguridad: nivel educativo y de ingresos</i> . . . . .	241

	<i>Página</i>
<b>IV. Discusión y conclusiones</b> .....	244
<b>V. Referencias</b> .....	246

## CAPÍTULO XV

### **MIEDO A SER AGREDIDAS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA VINCULADA AL DELITO, LA SEGURIDAD Y LA JUSTICIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FACTORES SOCIOECONÓMICOS**

MANUEL RUIZ-ADAME REINA, SUSANA MARTÍNEZ-RODRÍGUEZ . 253

<b>I. Introducción</b> .....	253
<b>II. Metodología</b> .....	255
<b>III. Resultados</b> .....	260
1. <i>Género</i> .....	263
2. <i>Miedo a la delincuencia y percepción de la seguridad</i> .....	264
3. <i>Percepción de la justicia</i> .....	266
4. <i>Experiencia previa</i> .....	267
5. <i>Factores socioeconómicos</i> .....	267
<b>IV. Discusión y conclusiones</b> .....	268
<b>V. Referencias</b> .....	269

## CAPÍTULO XVI

### **UN FEMINISMO BURGUEÉS: LA MUJER DEL PORVENIR SEGÚN CONCEPCIÓN ARENAL**

VICTORIA SANDOVAL PARRA . 279

## CAPÍTULO XVII

### **VIOLENCIA SIMBÓLICA CONTRA LAS MUJERES EN LAS REDES SOCIALES: EL ANTIFEMINISMO ONLINE**

CARMEN YAGO ALONSO, OLGA SEMPERE URBÁN . 295

<b>I. Violencia simbólica hacia las mujeres</b> .....	296
---	-----

	<i>Página</i>
<b>II. Antifeminismo online</b> . . . . .	298
<b>III. Redes sociales y ciberviolencia</b> . . . . .	300
<b>IV. Las consecuencias del ciberacoso sobre las mujeres</b> . . . . .	303
<b>V. El ciberactivismo ante las violencias machistas</b> . . . . .	305
<b>VI. Referencias</b> . . . . .	307

CAPÍTULO XVIII

**DECONSTRUYENDO NARRATIVAS DE VIOLENCIA SEXISTA: UNA APROXIMACIÓN CRÍTICA A POEMAS DE PABLO NERUDA**

MARÍA D. LÓPEZ-MAESTRE, INMACULADA DE JESÚS ARBOLEDA GUIRAO . . . . .	313
<b>I. Introducción</b> . . . . .	313
<b>II. Marco teórico</b> . . . . .	314
<b>III. Discusión</b> . . . . .	318
<b>IV. Conclusión</b> . . . . .	325
<b>V. Referencias</b> . . . . .	326

CAPÍTULO XIX

**JÓVENES NEGACIONISTAS DEL FEMINISMO Y VIOLENCIA DE GÉNERO: PILARES BÁSICOS QUE DEBEMOS AFIANZAR(LES)**

MARÍA PEÑARANDA-ORTEGA, CARMEN TÁRRAGA PALMIS. . . . .	331
<b>I. Introducción</b> . . . . .	331
<b>II. Pilares básicos</b> . . . . .	335
<b>III. Conclusiones</b> . . . . .	343
<b>IV. Referencias</b> . . . . .	344

CAPÍTULO XX

**VIOLENCIA SEXUAL Y LESIONES PSÍQUICAS EN LA PAREJA: CALIFICACIÓN PENAL Y REPARACIÓN A LA VÍCTIMA**

JOSEFA MUÑOZ RUIZ .....	347
<b>I. Introducción .....</b>	<b>347</b>
<b>II. La agresión sexual por la pareja y su encaje penal .....</b>	<b>350</b>
1. <i>La libre autodeterminación sexual de la mujer casada o en pareja .....</i>	<i>350</i>
2. <i>La inaplicación de la agravante de género .....</i>	<i>353</i>
<b>III. Lesiones psíquicas, acreditación y calificación: la cláusula concursal del artículo 194 bis. ....</b>	<b>357</b>
1. <i>Agresión sexual y lesiones psíquicas: concurso real de delitos</i>	<i>357</i>
2. <i>El problema de la prueba .....</i>	<i>360</i>
<b>IV. Derecho a la reparación: necesidad de acreditar la condición de víctima .....</b>	<b>362</b>
<b>V. A modo de conclusión .....</b>	<b>366</b>
<b>VI. Bibliografía .....</b>	<b>368</b>

CAPÍTULO XXI

**LOS SESGOS DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA EN LA TRIBUTACIÓN DIRECTA E INDIRECTA**

NORBERTO MIRAS MARÍN .....	371
<b>I. Consideraciones previas .....</b>	<b>371</b>
<b>II. Los sesgos de género en las políticas fiscales .....</b>	<b>373</b>
<b>III. Los sesgos de género en la tributación directa .....</b>	<b>375</b>
1. <i>La revisión de la tributación conjunta .....</i>	<i>375</i>
2. <i>Desgravaciones por situaciones de dependencia y su impacto en la permanencia de las mujeres en el hogar .....</i>	<i>378</i>

	<i>Página</i>
3. <i>La pensión de viudedad: implicaciones fiscales de género y su rol en las decisiones laborales</i> . . . . .	380
<b>IV. La tributación indirecta y los sesgos de género</b> . . . . .	382
1. <i>La desigualdad de género en el consumo: algunas consideraciones sobre su impacto en el IVA</i> . . . . .	382
2. <i>Sesgos de género en los impuestos especiales</i> . . . . .	387
<b>V. Conclusiones</b> . . . . .	387
<b>VI. Bibliografía</b> . . . . .	390

## CAPÍTULO XXII

### **GLOBALIZACIÓN, CUESTIONES DE GÉNERO Y DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO: UN LARGO VIAJE EN BUSCA DE LA FELICIDAD**

ISABEL LORENTE MARTÍNEZ . . . . .	393
<b>I. Introducción</b> . . . . .	394
<b>II. La relevancia del derecho internacional privado en el escenario global actual</b> . . . . .	395
<b>III. Poligamia, esposas supérstites y una óptima solución a una situación privada internacional</b> . . . . .	396
1. <i>La ley española sobre Seguridad Social</i> . . . . .	398
2. <i>La batalla por la pensión de viudedad llega al Tribunal Supremo español</i> . . . . .	400
3. <i>El orden público internacional español</i> . . . . .	401
4. <i>La importante jurisprudencia del Tribunal Supremo español</i> . . . . .	402
<b>IV. La legitimación activa en acciones de nulidad matrimonial</b>	403
<b>V. Divorcio internacional e igualdad en la interposición de la demanda entre los cónyuges</b> . . . . .	406
<b>VI. Conclusiones</b> . . . . .	407
<b>VII. Bibliografía</b> . . . . .	408

CAPÍTULO XXIII

**EL ESTRÉS DERIVADO DEL CONFLICTO VIDA-TRABAJO  
COMO RIESGO PSICOSOCIAL EMERGENTE**

CLARA MARTÍNEZ BAEZA .....	411
<b>I. Estrés y conciliación en nuestro ordenamiento jurídico. . . .</b>	411
<b>II. El estrés como riesgo psicosocial: la conciliación, el estrés y su influencia en la salud de las personas trabajadoras. . . .</b>	415
<b>III. Consideraciones finales .....</b>	420
<b>IV. Conclusiones .....</b>	422
<b>V. Bibliografía .....</b>	424

CAPÍTULO XXIV

**VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES EN LAS CANCIONES DE  
REGGAETÓN**

ENCARNA BAS-PEÑA, CRISTINA PASTOR-BRAVO .....	427
<b>Introducción .....</b>	427
<b>I. Género y tipos de violencia de género .....</b>	428
1. <i>La violencia física</i> .....	429
2. <i>La violencia psicológica</i> .....	429
3. <i>La violencia sexual</i> .....	434
4. <i>Violencia simbólica</i> .....	435
5. <i>Violencia verbal</i> .....	439
<b>II. Algunas conclusiones .....</b>	440
<b>III. Referencias bibliográficas .....</b>	441

CAPÍTULO XXV

**LO PERSONAL ES POLÍTICO: EL CASO DE LAS FAMILIAS  
MONOPARENTALES**

GLORIA ALARCÓN GARCÍA .....	443
<b>I. Introducción .....</b>	443

	<i>Página</i>
1. <i>Concepto de familias</i> . . . . .	444
2. <i>Las familias monoparentales</i> . . . . .	449
<b>II. La realidad de las familias monoparentales</b> . . . . .	452
1. <i>Situación social y económica de la monoparentalidad en España</i> . . . . .	452
2. <i>Monoparentalidad e Infancia</i> . . . . .	455
<b>III. El reconocimiento legal de las familias monoparentales</b> . . . . .	456
1. <i>El iter legislativo de la Ley 1/2023, de 23 de febrero, por la que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Región de Murcia</i> . . . . .	458
2. <i>Contenido de la Ley 1/2023 de la RM</i> . . . . .	461
<b>IV. La violencia económica</b> . . . . .	466
<b>V. Lo personal es político</b> . . . . .	469
1. <i>Mi trayectoria vital</i> . . . . .	470
<b>VI. Conclusiones</b> . . . . .	472
<b>VII. Referencias</b> . . . . .	473

## CAPÍTULO XXVI

### EL IMPACTO DE LAS REDES SOCIALES EN LOS TRASTORNOS ALIMENTICIOS: UN ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

NAZARET SÁNCHEZ RAJA . . . . .	477
<b>I. Introducción</b> . . . . .	477
<b>II. Marco teórico</b> . . . . .	478
1. <i>Redes Sociales. Origen, definición y características</i> . . . . .	478
2. <i>Trastornos alimenticios. Tipos y síntomas</i> . . . . .	479
3. <i>Influencia de los estándares de belleza en las Redes Sociales, comparación social y autoimagen</i> . . . . .	480
4. <i>Identidad de género y su relación con los Trastornos de la Conducta Alimentaria</i> . . . . .	480

	<i>Página</i>
<b>III. Objetivos y metodología de la investigación</b> .....	481
1. <i>Objetivo general y específicos.</i> .....	481
2. <i>Metodología de la investigación.</i> .....	481
3. <i>Participantes</i> .....	482
<b>IV. Resultados</b> .....	482
1. <i>Características sociodemográficas</i> .....	482
2. <i>Patrones de comportamiento asociados a un mayor riesgo de desarrollo de Trastornos de la Conducta Alimentaria (TCA)</i> .	483
3. <i>El género como un factor determinante para el desarrollo de Trastornos de la Conducta Alimentaria (TCA).</i> .....	486
4. <i>Vinculación de Instagram con el desarrollo de Trastornos de la Conducta Alimentaria (TCA)</i> .....	487
5. <i>La edad como un factor determinante para el desarrollo de Trastornos de la Conducta Alimentaria (TCA).</i> .....	489
<b>V. Análisis de los resultados</b> .....	490
<b>VI. Conclusiones</b> .....	491
<b>VII. Bibliografía</b> .....	493

## CAPÍTULO XXVII

### **LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE HIJO EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES. CONSIDERACIONES DESDE LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO E INFANCIA**

FRANCISCA MARÍA FERRANDO GARCÍA. ....	495
<b>I. Introducción</b> .....	495
<b>II. La respuesta judicial al debate sobre la ampliación del permiso de nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales.</b> .....	500
1. <i>Una doctrina de suplicación dividida</i> .....	500
2. <i>La posición mayoritaria de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo</i> .....	502
3. <i>Sobre la cuestión de competencia planteada respecto de la compatibilidad de la normativa española con la Directiva 2019/1158.</i> .....	506

	<i>Página</i>
<b>III. Hacia una interpretación de la normativa vigente acorde con el interés superior del menor y desde la perspectiva de género</b> .....	508
<b>IV. Consideraciones finales</b> .....	515
<b>V. Bibliografía</b> .....	516

## Capítulo IV

# Sobre la violencia cultural

CRISTINA GUIRAO MIRÓN  
*Profesora titular de sociología. Departamento de sociología  
Universidad de Murcia*

*Las herramientas del amo nunca dismantelarán la casa del amo.*

Audre Lorde, 1979

El sociólogo Johan Galtung se refiere a la violencia cultural como «aquellos aspectos de la cultura que forman parte del ámbito simbólico de nuestra existencia y que pueden utilizarse para justificar o legitimar violencia simbólica o estructural (...) La violencia simbólica incorporada a una cultura no mata o mutila como la violencia directa incorporada a la estructura. Sin embargo, se utiliza para legitimar ambas o una de las dos» (Galtung, 2003: 6-7).

La violencia cultural o simbólica es pues una forma de violencia que no agrede físicamente pero que fundamenta las agresiones y la violencia directa. Son formas de violencia cultural: el racismo, el sexismo, el machismo, el clasismo, etc. y en general cualquier ideología que precarice y someta la vida de otros grupos. La cultura tiene como función principal construir significados para la comunidad, cuando esos significados transmiten valores, normas, creencias y representaciones que justifican las jerarquías sociales y la dominación de un grupo sobre otro, hablamos de violencia simbólica o cultural.

Pierre Bourdieu en la década de los 70 acuñó el concepto de *violencia simbólica* para referirse precisamente a la violencia cultural como una forma de dominación más sutil que la violencia material o directa, pero tan eficaz en la reproducción y naturalización de las desigualdades sociales, pues

actúa imponiendo valores, representaciones y significados que subalternizan a un grupo y terminan por ser aceptados como naturales y legítimos hasta por quienes los padecen.

Referido al género hablamos de violencia cultural cuando los valores culturales y sociales asentados en una sociedad pueden reproducir las desigualdades de género y la dominación masculina. Obedece a estructuras patriarcales que han sido interiorizadas en base a roles de género estereotipados. Se manifiesta en el acoso, el sexismo, la distribución desigual de tareas asignadas a los roles sociales, la cosificación de la imagen de la mujer y la mayor vulnerabilidad de la vida de las mujeres.

Una característica fundamental de la violencia simbólica es la interiorización de los valores de los dominantes y, por tanto, la internalización de la opresión por parte de los grupos dominados y sometidos. A través de instituciones como la familia, la educación, redes sociales, medios de comunicación y prácticas culturales se transmite y se difunden la sumisión a estos valores y se reproducen las jerarquías y la dominación.

En este aspecto la definición de Bourdieu sobre violencia simbólica es similar al concepto de hegemonía cultural desarrollado por Gramsci, pues ambos se refieren a la asimilación de los valores de dominación de la clase sometida. Pero Gramsci diferenciará, además, entre hegemonía cultural y dominación. Mientras que la primera es un proceso social de imposición de los valores, ideologías y creencias de una determinada clase social sobre otra. La dominación es una forma de control coercitiva, explícitamente política y que puede resultar violenta. La hegemonía cultural, en cambio, pertenece al ámbito de lo simbólico. Se basa en la «supuesta» supremacía de una cultura sobre otra que incita a fundamentar y justificar el sometimiento. Constituye una forma sutil de reproducir y naturalizar la sumisión en la dominación. La hegemonía cultural es sinónimo de violencia cultural pues conlleva la imposición de valores culturales para reproducir la dominación. La famosa frase del crítico cultural Walter Benjamin (1971): «todo documento de cultura es un documento de barbarie», precisamente alude a este aspecto de someter a un pueblo o grupo social a la imposición de normas y valores culturales que los esclavizan para perpetuar la hegemonía.

Los estudios culturales decoloniales y poscoloniales han analizado las consecuencias de la hegemonización de una cultura sobre otra y las formas de violencia cultural y simbólica que pervive en las estructuras sociales de los pueblos colonizados por otras culturas. La dominación sobre un pueblo no sólo conlleva la imposición de unos valores culturales sobre otros, tam-

bién la subalternización de los valores de los dominados a los que estereotipan y degradan. Edward Said (2016), en su obra: *Orientalismo*, denunció como Oriente es un constructo hecho por Occidente, una proyección ideológica reduccionista, estereotipada y subalterna que obedece a intereses y estrategias del poder imperialista de occidente.

Salvando las distancias, podemos establecer el mismo diagnóstico cuando hablamos de violencia cultural sobre las mujeres. La mujer —como *el salvaje, el exótico o el bárbaro*— siempre será *lo Otro* (Beauvoir, 1972). El androcentrismo cultural formateará y estereotipará a las mujeres bajo las categorías de la subalternidad y de la sumisión, las formas de sexismo, misoginia y la cosificación de las mujeres en toda la historia cultural de occidente responden a procesos de violencia cultural para la reproducción de la dominación del canon androcéntrico. La hegemonía del varón en la cultura se ha materializado a través de un proceso continuado de construcción y dominio de su experiencia, de la transmisión de significados y valores, así como de la creación de concepciones del mundo profundamente patriarcales —desde las religiones hasta el psicoanálisis— que lo habilitan para la dirección moral e intelectual de la sociedad. Quién tiene el poder para producir significado y sentido para la comunidad, tiene el poder (Amorós, 2000). A lo largo de los siglos, la hegemonía masculina ha permitido a los hombres acumular un capital simbólico, un acervo cultural que recogen todas sus experiencias y los legitiman como sujetos canónicos en la construcción del conocimiento sobre el mundo que compartimos. Esto facilita enormemente su reproducción cultural.

La pregunta es: ¿Qué procesos hacen que hoy hablemos de violencia cultural? ¿Cómo se produce y reproduce culturalmente la violencia sobre las mujeres? ¿Cuál es el canon que la legitima?

En primer lugar, en la historia de la cultura occidental, la violencia cultural sobre las mujeres es visible en la reiteración de las creaciones culturales que las estereotipan, cosifican y objetualizan. En segundo lugar, la violencia cultural se ha materializado en la deslegitimación e invisibilización de los bienes culturales producidos por mujeres. Se trata de dos procesos históricos del canon cultural androcéntrico que rebelan sus estrategias de dominación para perpetuar su capital cultural y simbólico.

Sobre el primero: estudiar cómo las formas de representación cultural ejercen violencia simbólica, precisa de un ejercicio previo de política visual que saque a la luz la relación entre formas de representación y sistemas de dominación. De entrada, apuntaremos el hecho de que el patriarcado trabaja las formas de representación cultural como un proceso implícito en sus

formas de dominación. Así, ejercer la dominación es estereotipar las representaciones de *lo Otro* desde la subalternidad; cosificarlo para controlarlo, confinarlo y formatearlo en una representación única, visualizada en y bajo las categorías de la sumisión.

Solo hay que darse un paseo por cualquiera de las grandes pinacotecas del mundo, para confirmar la hipótesis de que la mujer ha representado el papel de objeto en la historia de la cultura visual occidental. Las mujeres aparecen desnudas en el 70% de los cuadros. Una mirada más atenta a la iconografía revela que, tras esa representación de mujer medio desnuda que se ofrece a la mirada del público, hay un deseo de dominación, y que esta pulsión es la que fija los términos de la representación. Pocas veces escapa la mujer a esa forma de sumisión que consiste en exhibirse desnuda, expuesta para el disfrute del espectador masculino. Solo cuando es representada como virgen, santa, madre, reina, esposa, infanta, princesa o burguesa. En la historia del arte la mayoría de los retratos aluden primero al sexo y luego a la clase social. De esta aproximación visual a la pintura occidental sacamos una primera conclusión: las mujeres pocas veces han sido sujetos de la historia; más bien han sido objetos dominados y sometidos. Los hombres, en cambio, suelen aparecer en la pintura empoderados: a caballo, coronándose, ganando guerras o defendiendo ciudades (Berger, 2016). El tema de fondo en este debate es que en la historia de la cultura occidental hay una sobreexposición de un modelo de feminidad construido sobre el deseo masculino que reproduce estereotipos, roles e identidades fijas de mujeres dependientes —ciertamente, un modelo de alejado de la ciudadanía, con desventajas sociales importantes en el acceso a los recursos—, subordinadas a un modelo de masculinidad fuerte e interpretando formas propias de la sumisión en la dominación. Y este enfoque cultural reiterado, devalúa a las mujeres y las convierte en objetos de constante acoso y sexismo, es decir, normaliza y reproduce la violencia cultural sobre las mujeres. Se trata, por tanto, de cuestionar los modelos culturales que representamos desde los bienes culturales que producimos y del abuso de dichos modelos en la historia de la cultura occidental.

¿Cómo reconducir hacia la simetría las representaciones culturales de lo femenino y lo masculino? ¿cómo superar el déficit estructural de ciudadanía de las mujeres en la historia visual de Occidente? En definitiva, ¿cómo equilibrar la historia de esta asimétrica representación cultural?

En el clásico estudio que la socióloga Michèle Mattelart realizó en 1982, *Mujeres en las industrias culturales*, se analizan los marcos de comprensión, *frames* culturales, que transmiten los medios de comunicación sobre las mujeres. La investigadora francesa concluye que los *mass media* representan estereotipos, roles e identidades fijas y pautadas que reproducen desventajas

sociales importantes entre mujeres y hombres, tanto en el acceso a los recursos como en el posicionamiento en la estructura social. Para llegar a esta conclusión Mattelart analizó los marcos de comprensión con los que se representa a las mujeres en las industrias culturales y creativas (televisión, revistas, libros, cine, plataformas, series...) y afirmó que a las mujeres se les asigna dos funciones principales dentro del sistema. En primer lugar, equilibrar y resolver las contradicciones del sistema, creando un ideal de mujer consagrada al hogar como lugar natural; la exaltación del matrimonio, del sacrificio, de la abnegación, del cuidado de los otros, del deber cumplido, etcétera. En segundo lugar, ser un pilar en la economía de apoyo; realizar un trabajo invisible no remunerado, devaluado, como el trabajo doméstico o un trabajo de baja calidad en el mercado laboral, con reducción de jornada y contrataciones precarias. Esta economía de apoyo permite extraer altas tasas de plusvalía del trabajo del varón. Matellart concluye que la representación de las mujeres en la cultura de masas es perfectamente funcional con las necesidades del sistema: papel regulador de la economía capitalista y papel reproductor de la ideología dominante. Así, las mujeres asumen el valor secundario del trabajo doméstico como el trabajo que verdaderamente realiza su condición femenina y aceptan la sumisión de un proyecto laboral secundario al del varón, quien no tiene competencia genérica en el mercado del trabajo remunerado y a su vez, el mercado dispone de una mano de obra cualificada —las mujeres— que puede explotar a bajo coste según disponga o convenga a las necesidades.

Es posible realizar este mismo análisis respecto a la segunda dimensión de cómo la historia cultural occidental reproduce la violencia cultural sobre las producciones culturales de las mujeres invisibilizándolas y deslegitimándolas. La posición de las mujeres en el campo cultural y artístico en el que han de desarrollar su profesión no está exenta de luchas por la dominación y el liderazgo de los bienes simbólicos. Sostiene Bourdieu (1995) que el campo cultural es un sistema atravesado por posiciones de dominación que se tensiona y entra en conflicto por la posesión de los bienes simbólicos y por el liderazgo de estos bienes. La posibilidad de producir sentidos y significados para la comunidad, que es en lo que consiste propiamente la cultura, es lo que realmente está en juego en el campo cultural. La desventaja histórica de la mujer en este campo de fuerzas es obvia, reclusa históricamente al espacio privado de la casa, los cuidados y a las tareas domésticas no pudo transitar por el espacio social y público que requiere la profesionalización en el campo cultural. Las primeras mujeres creadoras, escritoras, compositoras, etc. tuvieron que transgredir normas y roles sociales: travestirse, firmar con nombre de hombre, renunciar al rol de la feminidad y la maternidad para tener visibilidad en el campo artístico y cultural, para poder desarrollar su vocación y

profesionalizarse había que abandonar el espacio privado de la casa y saltar al espacio público. Y las pocas que lo conseguían, eran fácilmente ignoradas por el grupo legitimador —profundamente patriarcal— que decidía, qué bienes culturales eran valiosos en el campo cultural.

Precisamente, la segunda dimensión de la violencia cultural y simbólica sobre las mujeres hace referencia a la invisibilización y deslegitimación de sus producciones culturales. La famosa pregunta que se hizo la crítica de arte americana Linda Nochlin en 1970<sup>1</sup>, *¿Por qué no ha habido grandes mujeres artistas?* Sitúa los términos de este debate. Se trata de una pregunta aparentemente sencilla, pero cuya respuesta exige revisar la historia universal del arte, cuestionar el punto de vista con el que ha sido construida y analizar los límites estructurales que dificultan la visibilidad y legitimidad de los bienes artísticos producidos por mujeres. La misma pregunta planea sobre la historia de las mujeres filosofas, ensayistas, compositoras... ¿por qué no hay grandes mujeres en la historia de la cultura? ... El vacío historiográfico de bienes diferentes a los producidos por el hombre blanco en la historia cultural y artística cuestiona el legado cultural europeo y el postulado humanista que lo sustenta: ¿por qué no ha habido grandes artistas de raza negra, indígenas o de otras razas? La necesidad de revisar los postulados universales del humanismo eurocéntrico construye un horizonte de ampliación de las experiencias humanas y de las formas simbólicas de manifestarlas. ¿Por qué la experiencia de las mujeres ha estado invisibilizada en el campo de la creación artística y cultural? De igual manera, ¿por qué las experiencias de las razas no blancas han sido ignoradas por el canon cultural?

Se trata, entonces, de revisar la historia universal centrada en el hombre blanco, los relatos únicos del arte, del pensamiento y de la cultura, para construir paradigmas de comprensión nuevos. Abiertos a la heterocronicidad de la historia, a la multiplicidad de tiempos y lugares, alejados del crono universal de una historia occidental lineal y cercanos a la comprensión de las tradiciones culturales como parciales e inconmensurables, construidas desde cartografías y tiempos diversos. No es comparable la historia del arte africana a la europea. O la historia del arte de las mujeres, que durante tanto tiempo se ha desarrollado en los márgenes de la historia canónica, a la historia del arte de los hombres, plenamente institucionalizada. Cuestionar el canon empieza por legitimar otras experiencias del mundo, otros relatos articulados en torno a la clase, la etnia y/o el sexo que habían sido expulsados del centro a la periferia de la cultura.

---

1. Artículo inicialmente publicado en la revista *ARTnews* en 1971.

Para gran parte de la filosofía post-estructuralista y los estudios culturales decoloniales, el problema reside en cómo deconstruir el discurso canónico desde la subjetividad del sujeto dominado, construido bajo las estructuras de la dominación. ¿Cómo hacer frente al discurso de la dominación cultural desde la construcción de las y los subalternos? Como bien vio Gayatri Spivak<sup>2</sup> en *¿Puede hablar el subalterno?*, el problema está en producir un discurso que no reproduzca el orden social anterior en el que se origina. ¿Cómo dejar de ser un sujeto oblicuo y cosificado que reproduce aquello que quiere eliminar?

Subvertir este orden simbólico, deshistorizarlo, exige subvertir las estructuras mismas de la historia de la cultura occidental. Pero ¿cómo subvertir el orden simbólico?, ¿cómo des-historizar este relato? Y, sobre todo, ¿cómo desaprenderlo?

«Toda relación de hegemonía es necesariamente una relación pedagógica», afirma Gramsci (1999), refiriéndose a que el poder y la sumisión se aprenden no solo mediante la coacción, sino que se transmiten fundamentalmente en la educación y a través de las formas de producción de conocimiento y saber. Podemos concluir, entonces, que la gran dificultad radica en cómo cortocircuitar esta cadena de transmisión pedagógica de la que inevitablemente formamos parte.

*Enseñar a transgredir* es un libro de la pensadora afroamericana bell hooks (2021) que trata de cómo crear espacios educativos en los que reconocer la alteridad. Espacios de interacción y diálogo, horizontales y contrahegemónicos; situados en cuerpos concretos, espacios de resistencia, apertura y transformación. Los sistemas de dominación y las estructuras del poder no suceden en abstracto están incardinadas en la vida de cada uno/a, se manifiestan en los procesos materiales y sociales que construyen las subjetividades. Por ello, para ejercer la libertad incluso dentro de las tramas de opresión, necesitamos enseñar a transgredir, cortocircuitar la cadena de transmisión y reproducción de la dominación.

Las pedagogías alternativas y los proyectos de emancipación deben empezar por deconstruir la cultura que subalterniza, des-aprender lo aprendido, desprivatizar los ojos de las miradas que cosifican y liberar las palabras de los relatos que objetualizan reiteradamente para crear espacios

2. ¿La profesora de origen indio Gayatri Chakravorty Spivak, en su artículo «Can the Subaltern Speak?» (1988), desarrolla el concepto de hegemonía cultural de Gramsci desde los estudios postcoloniales. Se trata de un ejemplo curioso de cómo el viaje de determinados conceptos, en este caso desde el marxismo gramsciano, hacia otros territorios tiene la capacidad de fecundar teorías nuevas e iluminar parcelas y territorios hasta entonces *ignotos*.

al margen de esa cultura de la dominación, espacios de resistencia que, aun fragmentarios y dispersos, serán al fin y al cabo espacios de transformación y apertura. Y para esta tarea, ciertamente, como afirma Audre Lorde (1979), las herramientas del amo no nos sirven.

### **Bibliografía**

Amorós, Celia (2000). *Tiempo de feminismo: Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Cátedra.

Beauvoir, Simone (1972). *El segundo sexo*. Trad. Pablo Palant. Siglo XXI, [1949].

bell hooks (2021). *Enseñar a transgredir. La educación como práctica de la libertad*. Capitán Swing.

Benjamin, Walter (1971). «Tesis de filosofía de la historia». En *Angelus Novus*. Trad. H.A. Murena. EDHASA.

Berger, John (2016). *Modos de ver*. Trad. Justo Beramendi González. Gustavo Gili.

Bourdieu, Pierre (1995). *Las reglas del arte: Génesis y estructura del campo literario*. Trad. Thomas Kauf. Anagrama.

Bourdieu, Pierre y Passeron, Jean Claude (2022). *La reproducción: elementos para una teoría del sistema educativo*. Clave intelectual.

Galtung, Johan (2003). *Violencia Cultural*, Gernika Gogoratuz. Centro de Investigación por la Paz. Fundación Gernika Gogoratuz, pp. 6-7.

Gramsci, Antonio (1999). *Cuadernos de la cárcel*, vol 6. Universidad Autónoma de Puebla (México) Ediciones Era, p. 335.

Lorde, Audre (1979). *Second Sex Conference*. Nueva York.

Mattelart, Michèle (1982). *Mujeres e industrias culturales*. Anagrama.

Nochlin, Linda (1971). «Why Have There Been No Great Women Artists?». *ARTnews* 69, n. 9, enero (pp. 22-39, 67-71).

Said, Edward W. (2016). *Orientalismo*. Trad. Enrique Benito Soler. Debate.

Spivak, Gayatri (1988). «Can the Subaltern Speak?» En C. Nelson & L. Grossberg (eds.), *Marxism and the Interpretation of Culture*. Champaign: University of Illinois Press (pp. 271-313).

## Capítulo IX

# Delincuentes sexuales ¿pierden el trabajo al cometer este tipo de delitos?

ALEJANDRA SELMA PENALVA  
*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de Murcia*

SUMARIO: I. CONSIDERACIONES PREVIAS. II. VÍCTIMAS Y AGRESORES. DIFERENTE TRATAMIENTO JURÍDICO-LABORAL. III. ¿QUÉ OCURRE CUANDO AGRESOR Y VÍCTIMA COMPARTEN EL MISMO ENTORNO LABORAL?. IV. LA BUENA FE COMO PRINCIPIO FUNDAMENTAL DEL DERECHO Y LA, A VECES POLÉMICA, EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DELINCUENTES SEXUALES. V. CONCLUSIONES: OTRAS CUESTIONES PENDIENTES DE RESPUESTA. VI. BIBLIOGRAFÍA.

### I. CONSIDERACIONES PREVIAS

Si socialmente son poco conocidas las medidas laborales que actualmente pueden disfrutar las víctimas de violencia de género y de violencia sexual destinadas a facilitarles el acceso y la conservación del empleo después de haber vivido este traumático suceso, más desconocidas todavía son las consecuencias laborales que la comisión de este tipo de crímenes puede tener para los agresores, situación que genera incertidumbres e inseguridades a trabajadores y empresarios.

No cabe duda de que los delitos sexuales son hoy en día, merecedores de una especial reprobación social que posiblemente no tengan otro tipo de delitos (como los delitos contra el patrimonio, el medioambiente, la

hacienda pública, y otros muchos). Entre otras cosas, porque estadísticamente se ha demostrado que los delitos contra la libertad sexual se cometen con mucha mayor frecuencia por hombres que por mujeres<sup>1</sup>. Ahora bien, muy recientemente, nuestro legislador ha introducido un término nuevo sobre el que todavía no estamos familiarizados y que viene a complementar (que no a sustituir ni a ampliar) el elenco de tipos delictivos hasta ahora vigente: la violencia sexual, con la que en definitiva, se intenta agrupar, clasificándolos por sus efectos sobre la víctima y sobre la sociedad, cierto tipo de delitos que comparten algún rasgo común.

Pero aunque la reprobación social que suscite cierto tipo de conductas sea especialmente acusada, vaya por delante que, la incidencia laboral que puede tener un delito, en principio, no distingue de tipos penales. La protección de datos convierte al hecho cometido en un dato confidencial que las empresas no tienen que conocer.

Aunque a primera vista no se tome conciencia de ello, no es fácil definir qué ha de entenderse por víctimas de violencia sexual a efectos laborales. De hecho, la reciente LO 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, a la hora de delimitar su ámbito de aplicación, es intencionadamente amplia y ejemplificativa (art. 3.1<sup>2</sup>), al igual que contempla un abanico variado de formas de acreditación de estos episodios, a través de instrumentos mucho más amplios que la mera sentencia firme condenatoria (art. 37). Una primera aproximación al Código Penal podría hacer pensar que el concepto de víctimas de violencia sexual coincide con el de víctimas de delitos contra

1. Siendo además, principalmente sus víctimas mujeres o niños y niñas menores de edad. REDONDO ILLESCAS, S., PÉREZ, M. y MARTÍNEZ, M., «El riesgo de reincidencia en agresores sexuales: investigación básica y valoración mediante el SVR-20», *Papeles del Psicólogo*, vol. 28 (3), 2007, pág. 187. Y es que según los datos oficiales, solo el 3,37% de los delitos son cometidos por mujeres. Cfr. <https://www.inmujeres.gob.es/Mujer-Cifras/Violencia/DelitosLibertadSexual.htm>, y también <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28750>.
2. Literalmente, el citado precepto dispone: «El ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas 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. 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, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos».

la libertad sexual<sup>3</sup>, pero esto no es así. No se puede negar que, por su gravedad, el homicidio, el secuestro o la trata de seres humanos<sup>4</sup>, entre otros, también pueden considerarse formas contundentes de violencia sexual, a los efectos de la aplicación de las garantías previstas en la legislación laboral<sup>5</sup>. Se trata por tanto de una lista abierta que puede adaptarse según las especiales características que revista cada caso concreto. Adviértase que aunque la LO 10/2022 se aproveche para modificar ciertos tipos penales, no crea un delito nuevo que se denomine «delito de violencia sexual», sino que articula en régimen de garantías y derechos del que únicamente podrán beneficiarse las víctimas de determinados delitos a los que se les atribuye mayor trascendencia social y mayores repercusiones sobre la salud psicológica de la mujer afectada, y que son, todos aquellos en cuya comisión se haya empleado violencia sexual, interpretada en un sentido amplio.

Así pues, teniendo claro que el concepto de «violencia sexual» no tiene por qué coincidir única y exclusivamente con la comisión de un delito contra la libertad sexual, parece entonces que deberá realizarse una valoración detenida de cada caso concreto, pues no es fácil realizar una enumeración taxativa de todas acciones punibles que puedan considerarse formas de «violencia sexual».

Por lo que atañe al tema que nos ocupa, como punto de partida, debe especificarse que, al margen de sus consecuencias penales, este tipo de actos, también genera otro tipo de repercusiones: esta vez sobre la vida de la relación laboral del sujeto que los ha cometido. Adviértase que no constituye ésta, ni mucho menos, de una forma de elusión del principio *ne bis*

3. En concreto, los delitos sexuales son aquellos tipificados en el Título VIII del Código Penal (arts. 178-189 ter), en los que se incluyen las agresiones sexuales (capítulo I), las agresiones sexuales a menores de 16 años (capítulo II), el acoso sexual (capítulo III) los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (capítulo IV) y los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (capítulo V).
4. Tipificada esta última como delito independiente en el título VII bis del código penal (integrado únicamente por el art. 177 bis, teniendo en cuenta que incluye el tráfico de personas, sean estas nacionales o extranjeras, con finalidad de explotación sexual, incluyendo la pornografía).
5. Pese a los intentos de especificación del legislador, quedan ciertas preguntas pendientes de respuesta, pues ¿igual consideración merecen las torturas y los delitos contra la integridad moral, previstos en el art. 173 CP, pues no son también una forma de violencia sexual las coacciones ejercidas sobre quién sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad? ¿Serán también víctimas de violencia sexual, aunque no haya concurrencia de delitos, las víctimas de cualquier otra forma de violencia doméstica (ascendientes, descendientes, etc., según dispone el art. 173.3 CP)? ¿Y la amenaza de un mal que constituya un delito contra la libertad sexual (169 CP)? ¿Constituye también una forma de violencia sexual?

*in idem* que define y caracteriza los ordenamientos jurídicos de los países civilizados, pues no se trata ahora de penalizar doblemente el acto anti-jurídico cometido, sino simplemente de intentar compensar las consecuencias negativas que sobre la organización empresarial ha podido desencadenar este suceso. De esta forma, además de las consecuencias sancionadoras (pena principal y, en su caso, accesoria) y económicas (reparación del daño causado), no se puede negar que la comisión de determinados hechos delictivos generará también de forma directa o indirecta, un perjuicio significativo en la organización empresarial en la que hasta ese momento se integraba (o incluso, en la que pretendiera integrarse en el futuro) el autor material de los hechos, aspectos que se ocupa de solucionar no ya el derecho penal, sino el derecho laboral. En concreto, existen determinadas figuras e instituciones laborales a través de las que se persigue, simplemente, la finalidad de reparar el equilibrio productivo perdido a raíz de la comisión de un delito. Ha de insistirse en que, en contra de lo que en un primer momento podría llegar a pensar un lector no familiarizado con el derecho del trabajo, no se trata con ello, en absoluto, de intensificar la función retributiva de las sanciones penales, extendiendo sus efectos a otras ramas del ordenamiento jurídico diferentes al orden penal, por mucha reprobación social que merezcan este tipo de actos, sino de articular un sistema que permita a la empresa, de forma lícita, prescindir, temporal o definitivamente de los servicios de un empleado cuando éste, no puede seguir desarrollan con normalidad sus obligaciones laborales por motivos directa o indirectamente vinculados a la comisión de un delito (porque se le ha privado de libertad, de forma cautelar o como sanción penal, porque se ha impuesto una orden de alejamiento respecto a determinada persona que también trabaja en la empresa, porque su trabajo implica tratar habitualmente con menores de edad y el delito cometido implica su inscripción en el registro de delinquentes sexuales, o incluso, porque la trascendencia social de los hechos cometidos, y sin necesidad de que el sujeto sea efectivamente privado de libertad, son susceptibles de perjudicar sustancialmente la imagen de la empresa que sigue dando empleo a determinada persona, comprometiendo con ello su posición en el tan competitivo y tan voluble mercado de bienes y servicio). A lo largo de los distintos apartados que componen este trabajo se abordan individualizadamente cada una de estas situaciones, todas ellas, polémicas y complejas. Y es que el legislador laboral no siempre las aborda con la claridad que sería necesario, dejando muchos aspectos indeterminados, pendientes de interpretación doctrinal y jurisprudencial.

## II. VÍCTIMAS Y AGRESORES. DIFERENTE TRATAMIENTO JURÍDICO-LABORAL

Por lo que a la protección jurídico laboral de las víctimas de violencia sexual se refiere, hemos asistido recientemente a una situación, como mínimo, paradójica: hace poco más de un año, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual consiguió prácticamente equipar los derechos laborales que se reconocen a víctimas de violencia de género y a víctimas de delitos sexuales<sup>6</sup>, introduciendo importantes modificaciones, entre otras normas, en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Así, ambos colectivos generaban reducciones en la cuota de cotización a la Seguridad Social, tendrían derecho a suspender o extinguir su relación laboral con derecho a percibir prestación por desempleo aunque la decisión de hacerlo fuese voluntaria, a solicitar la adaptación de su jornada u horario de trabajo (si ello no generara perjuicios organizativos severos en la empresa), o a pedir un traslado si la empresa contaba con diversos centros de trabajo y dispusiera en ellos de vacantes. También para ambos grupos de víctimas se consideraban justificadas las ausencias o los retrasos al trabajo motivados por su situación personal, se calificaba como involuntaria la extinción del contrato de trabajo en virtud de la cual se solicita el acceso a la situación de jubilación anticipada y se les facilitará el acceso a la residencia temporal en territorio español (art. 31 bis LOEX) en el caso de proceder de países ajenos al EEE. Curiosamente, poco tiempo después de su entrada en vigor, 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 LGTB, suprime todas las referencias a las víctimas de violencia sexual que se habían incluido en el Estatuto de los Trabajadores, aunque permanecen vigentes otras referencias tangenciales a la violencia

6. La incidencia de la violencia de género en el ámbito laboral ha sido ya ampliamente tratada por nuestra doctrina. A modo de ejemplo, entre otros muchos, véanse los interesantes estudios de MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, M.T., «La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo», Instituto Canario de la Mujer, Madrid, 2006; CABEZA PEREIRO, J., «El concepto y rasgos de la violencia de género: particularidades desde el derecho del trabajo», en AAVV, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos* (Lourdes Mella Méndez, dir.), 2012, Wolters Kluwer, Madrid, págs. 87-104; MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., «El derecho social del trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral», *Anales de derecho*, nº 30, 2012, págs. 42-89; GARCÍA TESTAL, E., «Derecho del trabajo y violencia de género», en AAVV, *La prevención y erradicación de la violencia de género: un estudio multidisciplinar y forense* (coord. por Elena Martínez García, Juan Carlos Vegas Aguilar, Francisco Javier Boix Reig), Aranzadi, Pamplona, 2012, págs. 245-265; y ORTIZ LALLANA, M.C., «La violencia de género en la relación de trabajo en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, nº. 4, 2013 (Ejemplar dedicado a Violencia y salud en el trabajo), págs. 73-103.

sexual que se habían incluido en otras normas (como por ejemplo el art. 31 bis LOEX). No están claros los motivos por los cuales el legislador optó por esta supresión ¿quizá por no lograrse la mayoría necesaria para ofrecer en mismo trato a las personas trans y ello, como represalia, frustró la medida anteriormente aprobada? ¿No se quiso sobrecargar a las empresas con nuevas obligaciones en favor de un colectivo que no había sido claramente delimitado en el texto de la ley? ¿Se quiso impedir dar lugar a una fisura en el derecho a la protección de datos de carácter personal evitando que la víctima tuviera que revelar su condición de víctima de violencia sexual con el fin de poder acceder a los derechos laborales que la ley le reportaba? Sea cuál sea el motivo que dio lugar a esta repentina modificación, el resultado actual es obvio: víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual no gozan de los mismos derechos en el ámbito de sus relaciones de trabajo.

Tampoco existe una total extensión de las medidas previstas para víctimas de violencia de género a otro tipo de víctimas en materia de Seguridad Social, aunque sí hay ciertas equiparaciones puntuales. Así por ejemplo, se considerará que se encuentran en una situación especialmente protegida a la hora de solicitar el acceso al Ingreso Mínimo Vital las víctimas de violencia de género y las de explotación sexual (y no de otros delitos sexuales). Lo mismo ocurre con la regulación vigente de la Renta Activa de Inserción, que contempla unas especiales condiciones de acceso que se reservan para las víctimas de violencia de género y de violencia doméstica (y no para víctimas de delitos sexuales).

Adviértase que el simple hecho de reconocer ciertos derechos laborales y en materia de Seguridad Social tiene unas consecuencias muy importantes pues, ni las víctimas de violencia de género ni las víctimas de violencia sexual pierden esta condición con el paso de los años, sino que la mantienen a lo largo de la vida (incluso tras el fallecimiento del que fuera su agresor), por lo que podrían disfrutar de ellas en una o en varias empresas, a lo largo de los años<sup>7</sup>.

7. Adviértase que el perdón del ofendido puede hacer desaparecer la condición de víctima de violencia de género pero no de víctima de delito contra la libertad sexual una vez denunciado (191.2 CP). Del mismo modo, las medidas previstas en caso de violencia de género se pueden mantener incluso tras el fallecimiento del que fuera el agresor, dado que su finalidad no es solo garantizar el alejamiento entre agresor y víctima, sino también, facilitar estabilidad psicológica a la víctima, para lo que cual, en ocasiones, puede necesitar distanciamiento con el lugar en el que ocurrieron los hechos, intensificar su vida familiar o social, o buscar el acercamiento geográfico a otras personas de su entorno.

Aunque sean muy escasos, otra de las dudas que surgen al interpretar los recientemente adquiridos derechos laborales de las víctimas de violencia sexual, es si pueden ser disfrutados por igual tanto por mujeres como por varones. Repárese en que, mientras la consideración de víctima de violencia de género es, por el momento, exclusivamente femenina (pues, atendiendo a la regulación actual, sólo pueden ser las mujeres víctimas de este tipo de violencia), tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de delitos contra la libertad sexual u de otras formas de violencia sexual<sup>8</sup>. Se trata de una cuestión que aclara el art. 38 de la LO 10/2022, aunque, como señala la propia exposición de motivos de la citada ley, pese a esta precisión, estas formas de violencia no dejan de ser un problema principalmente femenino, ya que atacan, de forma «específica y desproporcionada a las mujeres y a las niñas»<sup>9</sup>.

El objetivo es, como se ha expuesto, evitar que este tipo de víctimas (a las que, a raíz de los episodios vividos, se las considera especialmente vulnerables desde el punto de vista anímico y psicológico), se enfrenten a obstáculos que puedan lastrar el acceso o la conservación de un empleo, perjudicando su independencia económica, su carrera profesional, y con ello, las posibilidades futuras de acceder a una pensión de jubilación. Se trata de medidas que inciden sobre aspectos variados de la relación laboral (adaptación de horario o jornada, traslado, suspensión o extinción de la relación laboral, justificación de ausencias, presunción de nulidad del despido<sup>10</sup>, etc.), y que podrán esgrimirse tanto sobre el empleo privado como el empleo público. Ahora bien, pese a los loables propósitos del legislador, el reconocimiento de derechos laborales a las víctimas de violencia sexual es hoy tan reducido, que podemos decir que su eficacia práctica será sólo relativa.

Pero al igual que la violencia de género y la violencia sexual generan ciertos efectos sobre la carrera profesional de las víctimas, también desencadenarán ciertas consecuencias sobre la vida laboral de los agresores. Ahora bien, en esta

- 
8. En concreto, los arts. 3.2 y 3.3 de la LO 10/2022 específicamente señala que la violencia sexual puede ser ejercida sobre mujeres, niñas, niños, adolescentes, y personas con capacidad de obrar disminuida.
  9. Aunque las medidas laborales previstas para víctimas de violencias sexuales (por el momento escasas) se hayan redactado en femenino, quizá, a la vista del contexto en el que se enmarcan, se pueda decir que en realidad se ha dejado la puerta abierta a una futura aplicación por analogía a los varones que, en su infancia o adolescencia fueran objeto de violencia sexual y que, posteriormente, una vez comenzada su vida activa, necesitan algún tipo de apoyo que les ayude a no abandonar el empleo. Se trata de un tema sobre el que, quizá por su importancia, se pronuncie pronto nuestro Tribunal Constitucional.
  10. Aspecto que aborda MARÍN MARTÍNEZ, F., «El despido discriminatorio de una trabajadora víctima de acoso sexual», *Revista de derecho social*, nº 52, 2010, págs. 193-204.

ocasión, el ordenamiento jurídico no está pensando en proteger al sujeto. No porque deje de ser la parte débil de la relación laboral, sino porque en este tipo de específico de situaciones, se considera que existen otros intereses, caramente contrapuestos, que prevalecen sobre la aspiración del sujeto a conservar sin vicisitudes el puesto de trabajo que hasta ese momento tuviera.

Aunque, como regla general, es el cumplimiento de sentencia firme privativa de libertad el único factor que marca una diferencia apreciable de tratamiento jurídico en el ámbito laboral entre un delincuente y otro, y no el tipo de delito cometido, ni la duración de la pena, en ciertas ocasiones, el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social, contemplan ciertas especialidades que afectan únicamente a los delincuentes sexuales. Una de ellas es, como es sabido, la prohibición de tratar, por razones profesionales, con menores de edad (LO 8/2021 de protección integral de la infancia)<sup>11</sup>. Adviértase que no son presupuestos que se vayan a exigir únicamente a los varones, sino que, a diferencia de lo que ocurre con la violencia de género (cometida de forma necesaria por hombres), autores de un delito de violencia sexual pueden ser tanto varones como mujeres y por lo tanto, personas de ambos sexos se podrían llegar a encontrar en alguna de las situaciones que a continuación se describen.

Así pues, la LO 8/2021 de protección integral de la infancia impone un nuevo requisito imprescindible para el acceso a profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad: no haber sido nunca<sup>12</sup> condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales, así como por cualquier delito de trata de seres humanos, cosa que, el propio candidato a un empleo deberá acreditar aportando certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales (art. 57)<sup>13</sup>, bajo sanción administrativa muy grave a la

11. Como también lo es la exigencia de cumplir presupuestos adicionales antes de acceder al subsidio por desempleo para liberados de prisión (274.2 TRLGSS). En este caso, pedir perdón al ofendido y satisfacer la responsabilidad civil derivada de delito.
12. Resulta muy significativo el hecho de que el propio legislador se ocupe de advertir que «*Los antecedentes que figuren como cancelados en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos no se tomarán en consideración a los efectos de limitar el acceso y ejercicio de profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores de edad*» (art. 60 LO 8/2021), por lo que una vez que exista sentencia condenatoria firme en la que se acredite la comisión de uno de estos delitos, el agresor no tiene por qué tener una limitación laboral permanente.
13. Tema que analiza SALAT PAISAL, M., «El registro de delincuentes sexuales español: su regulación jurídica y su efecto en la prohibición para desempeñar profesiones que impliquen contacto habitual con menores», *Revista General de Derecho Penal*, n.º. 25, 2016. También MOLINA BLÁZQUEZ, C., «A propósito de la constitucionalidad del Real Decreto 1110/2015, que regula el registro de delincuentes sexuales», *La ley penal: revista de derecho penal, procesal y penitenciario*, n.º. 119, 2016.

empresa que no controle esta circunstancia (8.19 LISOS<sup>14</sup>) y sanción de nulidad del contrato así celebrado (art. 9.2 ET)<sup>15</sup>. Idéntica restricción se impondría a las personas que, estando ya trabajando, sean condenadas por uno de estos delitos (art. 58 LO 8/2021), situación que conllevará el cese inmediato de la relación laboral<sup>16</sup>, apreciándose transgresión de la buena fe contractual suficiente como para extinguir la relación laboral por despido disciplinario el mero hecho de no informar a la empresa de este cambio en su situación jurídica (también especificado en el art. 58 LO 8/2021)<sup>17</sup>.

Pero no solo eso. Existen otra serie de consecuencias laborales que afectan a cualquier sujeto, y no solo a los delincuentes sexuales. Cualquier persona que, independientemente de cuál sea el delito cometido, sea privada de libertad, va a provocar, sólo por este hecho, incidencias significativas en la empresa en la que trabajaba, consecuencias que intenta perfilar el Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, por su importancia, se debe destacar, en primer lugar, la suspensión de la relación laboral de los sujetos que, de

14. Y es que, de forma paralela a la creación de esta nueva exigencia laboral, se crea también una nueva infracción administrativa muy grave que cometerán las empresas que, no comprueben esta situación, o no pongan fin de forma inmediata al contrato de trabajo existente una vez conocidos los hechos (art. 8.19 LISOS).
15. A esta conclusión llega, valorando la literalidad del art. 58.1 LO 8/2021, GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., «Antecedentes por delitos sexuales y trabajo con menores», *El foro de labos*, 22/07/2021, <https://www.elforodelabos.es/2021/07/antecedentes-por-delitos-sexuales-y-trabajo-con-menores/>
16. Adviértase que, si recaen los antecedentes penales una vez iniciada la relación laboral, esta extinción contractual deberá tramitarse por la vía de la ineptitud sobrevenida (art. 52.a ET) y por tanto, generará a favor del trabajador despedido el derecho a percibir, a cargo de la empresa, una indemnización por despido de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades (53.1.b ET). En cambio, en este caso, dado que existe una obligación de información a cargo del trabajador y no un deber de comprobación periódico por parte de la empresa (pues ésta sólo tiene un deber de comprobación inicial), si el trabajador no lo respeta, podrá extinguirse su contrato por despido disciplinario, ya sin derecho a indemnización (54 ET).
17. Repárese que, según lo dispuesto en el citado art. 58, una vez iniciada la relación laboral no existe la obligación de aportar periódicamente un nuevo certificado negativo de antecedentes penales, sino simplemente de informar a la empresa si esta situación ha variado desde el inicio de la relación laboral. Adviértase que, con el tiempo, será un presupuesto de más fácil comprobación si se pone en marcha lo dispuesto en la Disposición Adicional 6ª de la citada LO 8/2021 que prevé la futura comprobación automatizada de los antecedentes. Dispone el precepto que en el plazo de un año el Gobierno habrá de establecer los mecanismos necesarios que permitan la comprobación automática de la inexistencia de antecedentes, en los casos en que la actividad conlleve el alta en la Seguridad Social o en mutualidades de Previsión Social, mediante el cruce de la información existente en las bases de datos de trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia y de quienes realicen una práctica no laboral, y la recogida en el citado registro de delincuentes sexuales.

forma cautelar, sean privados de libertad, hasta que exista sentencia condenatoria (art. 45.g ET).

Ha de reconocerse que esta previsión no es todo lo clara que sería deseable, pero pese a todo, gracias a ella se resuelven muchos de los conflictos que en un entorno laboral puede desencadenar la privación de libertad de uno de los empleados: nuestra doctrina ha ido interpretando sus vacíos, dando solución a los conflictos sociales que se plantean ante situaciones que no aparecen exactamente recogidas en la literalidad del citado art. 45 ET, intentando respetar en todo momento la finalidad de la ley. Así pues, en primer lugar, doctrinal y judicialmente se exige que, aunque el legislador laboral no lo haya especificado, esta sentencia condenatoria que marca el fin de la suspensión de la relación laboral, sea necesariamente firme. Y es que, en caso contrario se estarían provocando, injustificadamente, perjuicios irreparables sobre la carrera laboral de una persona, totalmente contrarios a la presunción de inocencia que actúa como uno de los pilares fundamentales de un estado social y democrático de derecho (24.2 CE). Con el fin de salvaguardar en todo momento la buena fe contractual, también se viene exigiendo que la privación provisional o cautelar de libertad del trabajador haya sido comunicada a la empresa dentro de un período de tiempo razonable, pues solo se le podrá exigir a un empresario que aplique la causa de suspensión de la relación laboral prevista en el art. 45.g ET si verdaderamente estaba informado de que concurren los hechos que la legitiman<sup>18</sup>.

Por otra parte, aunque no existe ninguna otra especificación legal respecto a la privación de libertad en el Estatuto de los Trabajadores diferente a la previsión de suspensión de la relación laboral que marca el ya comentado art. 45.g ET hasta que exista sentencia condenatoria (firme), su redacción literal viene interpretándose por nuestra doctrina y jurisprudencia como una forma implícita de legitimar la extinción de la relación laboral de los delincuentes que sean privados de libertad una vez recaída ya una sentencia firme. Así, nuestros jueces y tribunales, completando las ausencias del texto de la ley, entienden que, si la suspensión de la relación laboral, en virtud del principio de presunción de inocencia, se reservaba para las situaciones en las que existiera privación de libertad pero no sentencia condenatoria firme, haciendo una interpretación teleológica de los postulados

---

18. Sobre esta concreta cuestión, véanse las reflexiones que se incluyen en las **SSTS (Sala de lo Social)** de 14 de febrero de 2013 (rec. 979/12) y de 24 de abril de 2018 (rec. 1351/2016).

legales, el empresario, si lo desea<sup>19</sup>, podrá proceder a la extinción de la relación laboral en el momento en el que adquiriera firmeza la citada sentencia (aunque el art. 49 ET, al enumerar las distintas causas de extinción de la relación laboral, no contemple esta situación como una causa propia y específica de extinción del vínculo), y lo hará, simplemente por el hecho de que el sujeto no puede ya asistir a su puesto de trabajo<sup>20</sup>.

Ahora bien, si la extinción del contrato de trabajo ha de ser siempre causal, y la privación de libertad por sentencia condenatoria firme no está enumerada en la lista tasada de causas de extinción de un contrato de trabajo (art. 49 ET), ¿cómo se puede extinguir, lícitamente este vínculo? ¿La privación de libertad puede reconducirse a otra de las causas de extinción del contrato de trabajo, que sí estén contempladas expresamente en la legislación vigente? Es entonces cuando nuestros jueces y tribunales actúan como intérpretes del derecho, encajando la privación de libertad en una de las concretas causas de extinción de la relación laboral que sí recoge el art. 49 ET, y lo hacen considerando que no existe ineptitud sobrevenida (52.a ET) sino ausencia repetida e injustificada a su puesto de trabajo suficiente para tramitar un despido disciplinario (54.2.a ET), o incluso, cuando concurren ciertas circunstancias, dimisión voluntaria del trabajador manifestada a través de hechos concluyentes (49.d ET). Se trata ésta, aunque no lo parezca, de una apreciación de un interesantísimo valor práctico pues, la otra causa de extinción de la relación laboral en las que hipotéticamente podría pensarse, la ineptitud sobrevenida, generaría extinción indemnizada del contrato a cargo de la empresa, cosa que no hace ni el despido disciplinario ni la dimisión voluntaria. Y es que socialmente se está considerando que, si bien la inasistencia al puesto está provocada por la privación de libertad, y por lo tanto, no es un acto totalmente libre y voluntario de un sujeto (que, incluso ha podido informar a su empresario del ingreso en prisión), la imposibilidad de asistir diariamente a su puesto de trabajo, por sí

- 
19. Adviértase que la ley no exige en ningún momento proceder a la extinción del contrato de trabajo de un sujeto condenado por sentencia firme a l cumplimiento de una pena privativa de libertad, independientemente de cuál sea el tipo delictivo por el que ha sido sancionado. En el fondo, se trata ésta de una cuestión que queda a iniciativa del propio empresario, puesto que, incluso después de dictada sentencia condenatoria firme privativa de libertad, si ambas partes así lo desean, dada la amplitud con que queda redactado el art. 45.1.a ET, también pueden prolongar de mutuo acuerdo la suspensión de la relación laboral hasta el momento de la excarcelación del sujeto (aunque en la práctica se trata de un fenómeno bastante infrecuente, pues exige una reorganización empresarial que no todas las empresas están dispuestas a asumir).
20. A modo de ejemplo, véase **también las anteriormente citadas SSTs (Sala de lo Social)** de 14 de febrero de 2013 (rec. 979/12) y de 24 de abril de 2018 (Rec. 1351/2016), y más recientemente la STSJ de la Comunidad Valenciana, sec. 1ª, de 6 de mayo de 2020, (rec. 3475/2019).

sola, permite tramitar un despido disciplinario por ausencias repetidas e injustificadas. Advuértase que, que exista un motivo personal que provoque que un sujeto no pueda acudir a su puesto, no quiere decir que ese concreto motivo personal se encuentre comprendido dentro de las causas tasadas bajo las cuales, se considera, legalmente justificada la ausencia al trabajo (cfr. por ejemplo, arts. 37.3, 45 y 48 ET, etc.). Pero no sólo esto: incluso aunque la empresa no hubiese tramitado un despido disciplinario, nuestros jueces y tribunales vienen entendiendo que, tal y como se ha adelantado, no existe ningún inconveniente legal para que la empresa considere ya extinguido por abandono el puesto de trabajo que mantenía el trabajador encarcelado y por lo tanto, el trabajador no podrá ya reincorporarse a su anterior puesto después de ser liberado puesto que su contrato se encontraba ya extinguido mucho antes de cumplirse la fecha de excarcelación<sup>21</sup>.

Se demuestra así que, en una hipotética balanza en la que, se sopesase, por una parte, la importancia de la conservación del empleo para lograr la integración social de un delincuente, y por otra, la salvaguarda de los intereses empresariales de mantener sin incidencias, su proceso de producción, el legislador, juega con las figuras de la suspensión y la extinción de la relación laboral para mantener un cierto equilibrio. Ahora bien, no puede olvidarse que incluso, aunque la privación de libertad decretada por sentencia firme conduzca a la extinción de la relación laboral que hasta ese momento el sujeto mantenía, no puede olvidarse que el ordenamiento laboral cuenta también con ciertos instrumentos destinados a potenciar el empleo de personas en situación de exclusión social, dentro de cuya amplia definición pueden encontrarse también los ex presidiarios que, una vez puestos en libertad, se enfrenten a dificultades adicionales a la hora de encontrar un nuevo empleo. Se demuestra así que el legislador confía plenamente en la

21. Como se aprecia en la STS, Sala de lo Social, de 24 de abril de 2018 (rec. 1351/2016), «(...) la duración de la inasistencia al trabajo y a la falta de relación con la empresa, concurren en el supuesto enjuiciado, en el que la ausencia del puesto de trabajo se prolongó a lo largo de más de ocho meses, durante los cuales el actor no mantuvo ningún contacto con la demandada. Se trata de unos actos propios inequívocos que denotan de forma indubitable la voluntad del demandante de dar por extinguida la relación, actos concluyentes que le vinculan, definiendo de un modo inalterable la situación jurídica de ruptura del contrato de trabajo». Otra cosa diferente sería que, coincidiendo con el ingreso en prisión por sentencia firme, se enviase comunicación formal a la empresa, a través de medio fehaciente, en la que claramente se indicara que no se desea abandonar el puesto de trabajo, sino que la privación de libertad le impide cumplir con normalidad sus obligaciones laborales, esperando incorporarse tras su excarcelación. Y es que parece que, en este concretísimo supuesto, si la empresa olvida tramitar un despido disciplinario, no existirá inconveniente para que el trabajador recupere su puesto de trabajo tras la excarcelación, pues ya no se puede esgrimir el abandono del puesto o la dimisión tácita, como causa implícita de extinción contractual. Pese a todo, se trata de un tema poco explorado en la práctica.

efectividad de la función resocializadora de las penas privativas de libertad<sup>22</sup>, y por eso, articula una serie de medidas destinadas a facilitarles la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo tras su liberación, independientemente de la naturaleza y gravedad del delito cometido. Así pues, como cualquier otro sujeto que haya cumplido una pena privativa de libertad, también los delincuentes sexuales podrán hacer uso de este tipo de medidas.

Entre otras, puede citarse la experiencia profesional que reportan los talleres penitenciarios (RD 782/2001), la posibilidad de ser contratados en empresas de inserción (art.2.1.e Ley 44/2007), y por supuesto, el derecho a percibir un subsidio por desempleo si, no teniendo derecho a prestación por desempleo y careciendo de rentas, el sujeto ha sido liberado después de haber cumplido un período de privación de libertad de más de 6 meses de duración (274.4 TRLGSS).

Resulta interesante destacar que, a diferencia de lo que ocurre con otros sujetos que también necesitan una especial tutela a la hora de encontrar un empleo, el legislador no establece, en ninguno de sus preceptos la reserva del puesto de trabajo del penado tras su ingreso en prisión por sentencia firme (cosa que sí hace, por ejemplo, respecto a las personas declaradas en situación de Incapacidad Permanente para el trabajo, cuando se estima posible su recuperación en un período no superior a dos años, aunque ésta fuese incierta o a largo plazo, como dispone el art. 48.2 ET); como tampoco contempla ningún tipo de preferencia a la hora de reingresar en un puesto de trabajo vacante que la empresa pudiese tener a partir del momento en el

---

22. El artículo 25.2 CE establece que «las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad están orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzosos». Las función social de la pena, al igual que las demás (a saber, preventiva, ejemplificativa, retributiva y resocializadora) han sido, a lo largo de los años, ampliamente estudiadas por la doctrina penalista. A modo de ejemplo, entre otras muchas, por su importancia, véanse las ya clásicas publicaciones de JAÉN VALLEJO, M., «La función social de la pena», *Revista de ciencias jurídicas*, nº 3, 1998, págs. 139-156; LESCH, H.H., *La función de la pena*, Dykinson, Madrid, 1999; GARCÍA-PABLOS DE MOLINA, A., «Sobre la función resocializadora o rehabilitadora de la pena», *Cuadernos de política criminal*, nº 100, 2010, págs. 77-91. Los efectos beneficiosos de los programas de resocialización cursados durante el internamiento penitenciario sobre la conducta del agresor sexual han quedado claramente descritos por nuestra doctrina. Al respecto, resultan particularmente interesantes los estudios de REDONDO ILLESCAS, S., «¿Sirve el tratamiento para rehabilitar a los delincuentes sexuales?», *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, nº. 4, 2006, y de GARCÍA DIEZ, C., MONTES ALCAREZ, A. y SOLER IGLESIAS, C., «Evaluación, tratamiento y gestión del riesgo de delincuentes sexuales. Propuestas para una actualización del modelo», *Intervención psicoeducativa en la desadaptación social: IPSE-ds*, nº. 8, 2015, págs. 53-66.

que el sujeto en cuestión sea liberado (previsión que sí existe cuando una persona en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, es declarado plenamente capaz o en grado de Incapacidad Permanente Parcial tras una revisión de su estado por mejoría, en los términos indicados por el art. 2.1 del RD 1451/1983). Se demuestra así que el legislador ha optado por favorecer la integración del sujeto después del cumplimiento de su pena en un entorno profesional diferente a aquel que mantenía cuando ocurrieron los hechos (quizá previendo que el primer entorno profesional no generaba en él una situación de tranquilidad espiritual suficiente como para evitar que delinquiera, como la realidad demostró, y sobre todo, con el fin de no sobrecargar de responsabilidad a un entorno laboral ya conocedor de los hechos ocurridos<sup>23</sup>).

También la privación de libertad, sea cual sea la causa que le ha dado origen, genera ciertas repercusiones sobre el derecho del autor de los hechos a acceder a determinadas prestaciones del sistema. A modo de resumen, puede indicarse que, mientras se encuentre en prisión, al no estar en situación de búsqueda activa de empleo no generará prestación por desempleo, ni en la modalidad contributiva ni en la no contributiva (salvo que existan cargas familiares<sup>24</sup>), pero sí viudedad, jubilación, Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, e incluso Incapacidad Temporal<sup>25</sup>, sin que existan particularidades relevantes vinculadas al tipo de delito cometido, pudiendo el Estado detraer de estos ingresos periódicos cantidad equivalente a los gastos teóricos generados por el alo-

23. Pues aunque la protección de datos de carácter personal impide conocer el tipo exacto de delito cometido, la empresa si sabrá, al menos, que el trabajador ha sido privado provisional o tras sentencia firme, de su libertad, al menos, si el trabajador ha solicitado la puesta en marcha de la suspensión del contrato de trabajo que por esta causa, contempla el art. 45.1.g) ET.

24. Como indica la STS, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2012 (rec: 4389/2011).

25. A estos efectos, la interesante STS, Sala de lo Social, de 19 de julio de 2011 (rec. 2868/2010) ya reconoció que un trabajador que ingresa en prisión en cumplimiento de sentencia firme, no pierde la prestación por incapacidad temporal que tuviera reconocida, apreciando que si el art. 132 del RD 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, dispone que «El trabajo penitenciario de carácter productivo por cuenta ajena no realizado mediante fórmulas cooperativas o similares, a que se refiere la letra c) del artículo 27.1 de la Ley Orgánica General Penitenciaria es un derecho y un deber del interno...»; y el art. 133.1 de citado texto señala «Todos los penados tienen el deber de trabajar conforme a sus aptitudes, ya sea desarrollando el trabajo a que se refiere el artículo anterior o cualquiera de las otras modalidades de ocupación establecidas en el artículo 27 de la Ley Orgánica General Penitenciaria», el sujeto en cuestión no podrá cumplir estas obligaciones (o al menos, no podrá cumplirlas en toda su extensión) mientras se encuentre temporalmente incapacitado. A la vista de la argumentación jurídica de la citada sentencia, parece deducirse que resulta irrelevante que la lesión provenga de una contingencia común o de una contingencia profesional, pues a ambas se les aplicará la misma respuesta.

AMIENTO Y MANUTENCIÓN DEL DELINCUENTE DURANTE SU TIEMPO DE INGRESO PENITENCIARIO (véase, por todas, la importantísima STC de 29 de octubre de 2012, publicada el día 28 de noviembre en el BOE en relación con las prestaciones no contributivas). Jurisprudencialmente se admite que también las personas privadas de libertad podrán percibir prestaciones por hijo a cargo durante el ingreso en prisión (y consecuentemente, parece deducirse que también Ingreso Mínimo Vital)<sup>26</sup>, pero no gestionar las pensiones de orfandad que pudieran tener derecho a percibir sus hijos menores de edad, pues aunque no hayan sido privados de la patria potestad, temporalmente no pueden asumir las obligaciones que ella implica, por lo que la gestión de la citada prestación corresponderá a la persona o institución a cuyo cargo estén los menores mientras el único progenitor superviviente se encuentra en prisión (pues durante este tiempo no podrá hacerse cargo efectivo de los menores, y la citada pensión, según el art. 224.4 TRLGSS, se abona a quien los tenga a su cargo).

### III. ¿QUÉ OCURRE CUANDO AGRESOR Y VÍCTIMA COMPARTEN EL MISMO ENTORNO LABORAL?

No es infrecuente que los fenómenos de violencia sexual se produzcan entre personas que coinciden profesionalmente. En esos casos, además de agresor y víctima, entra en juego una tercera persona (la empresa o el empresario, sea éste persona física o persona jurídica) que tiene la obligación legal de actuar como garante de la integridad física y psíquica de las personas que ha empleado.

Aunque sólo las empresas de más de 50 trabajadores tendrán la obligación de elaborar, como parte integrante de su plan de igualdad, un protocolo de actuación ante episodios de acoso sexual<sup>27</sup>, cualquier empresa, por pequeña que sea, y como parte ineludible de la obligación de prevención de los riesgos laborales que recae sobre ella, ha de actuar, con sigilo y rapidez, en el caso de que uno de sus empleados o empleadas comunique que está sufriendo comportamientos indeseados de naturaleza sexual, incluso aunque éstos, por su escasa entidad, no sean constitutivos de delito.

26. La STS de 14 de octubre de 2014 (nº 564/2014) apreció que «La obligación de pagar alimentos a los hijos menores no se extingue por el solo hecho de haber ingresado en prisión el progenitor obligado a prestarlos, si al tiempo no se acredita la falta de ingresos o recursos para poder hacerlos efectivos», por lo que, las prestaciones creadas con el fin de facilitar la atención de la familia, se entiende que se mantendrán con el fin de poder cumplir la finalidad principal para la que se reconocieron.

27. Sobre este tema, véase AAVV, *Guía práctica de planes de igualdad para empresas privadas y públicas*, Cavas Martínez y Ferrando García (dirs.), Laborum, Murcia, 2022.

Adviértase que el deber de tutela del empresario alcanza a toda su plantilla, y esto implica la necesidad de adoptar medidas protectoras independientemente de que el comportamiento indeseado provenga tanto de otro trabajador de la empresa, como de clientes, proveedores, trabajadores de subcontratas o cedidos por ETT, etc. con los que también los empleados pudieran tener contacto profesional durante el desarrollo de su trabajo. Tanto es así que, para evitar que los hechos puestos en su conocimiento se repitan, la empresa en cuestión puede adoptar medidas de muy diversa índole, destinadas a que agresor y víctima no puedan encontrarse de nuevo, como podrían ser: el cambio de centro o el cambio de turno, adaptación de horario, suspensión de empleo y sueldo del agresor o incluso, el despido disciplinario (medidas que, a veces, exigen la coordinación de actividades entre la empresa usuaria y la ETT, y la empresa principal con la subcontratista).

En concreto, las empresas han de estar especialmente concienciadas con éste tema, teniendo en cuenta que, hoy en día, no existe inconveniente para que cualquiera de estas formas de acoso o violencia sexual se desarrollen no solo de forma presencial sino también digital, en cuyo caso no siempre serán útiles las formas de actuación que habían demostrado ser eficaces en casos de acoso o violencia presencial (por ejemplo, el cambio de turno o el cambio centro de trabajo del agresor si es que la empresa dispusiera de más de un establecimiento, antes mencionado).

A estos efectos, debe insistirse en la importante trascendencia práctica de esta obligación empresarial, hasta el punto de que permitiría no sólo sancionar a la empresa que, conociendo los hechos, no hubiese actuado (art. 8.13 LISOS)<sup>28</sup>, sino también apreciar que la empresa para la que trabajaban tanto víctima como autor del delito ha de asumir responsabilidad civil subsidiaria derivada de los hechos acaecidos (sean o no constitutivos de delito).

Pero no solo eso. En algunos casos, como a continuación se comenta con mayor detalle, la inactuación de la empresa o del empresario, o de alguna de las personas que integraran o participaran en la toma de decisiones de la empresa, es tan evidente, que puede llevar a considerarlos penalmente responsables también de los hechos cometidos, como coautores o cooperadores necesarios (a ellos personalmente, o incluso a la persona jurídica en

---

28. El art. 8.13 LISOS incluye, entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, *cualquiera que sea el sujeto activo de la misma*.

la que se integraba)<sup>29</sup>. En estos casos, las sanciones penales impuestas podrán llegar incluso a decretar el cierre del centro de trabajo (194 CP).

En otro orden de cosas, existe otro aspecto polémico relacionado con la reincorporación al trabajo de los delincuentes sexuales: si algún ex convicto tiene riesgo potencial de volver a delinquir ¿se ha de informar de ello a la empresa en la que trabaja para que pueda adoptar las medidas oportunas o se trata de un dato que será siempre confidencial, sin excepciones? Es obvio que si se informa se corre el riesgo de estigmatizar al sujeto, pero ¿no es mayor el peso del bien que se trata de tutelar?

Para poder contestar a estas preguntas, primero hay que reparar que el hecho de que, salvo que el trabajador voluntariamente lo comunique, la empresa no conoce el motivo por el que el sujeto ha sido penado, ni la entidad de la pena impuesta ni mucho menos si en su valoración psicológica se ha apreciado o no riesgo de reincidencia (de hecho, no conocerá ni siquiera si finalmente su trabajador ha sido efectivamente condenado si es que la condena no implicaba privación de libertad), lo que provoca que no se vea obligada a plantearse si el riesgo potencial de reincidencia de un delincuente sexual es motivo suficiente para extinguir la relación laboral o modificar las condiciones de prestación del servicio (tipo de equipos de trabajo, turnos, trato directo con clientes o usuarios, etc.). A estos efectos, las obligaciones relativas a la protección de datos de carácter personal son claras y no dejan lugar a dudas: el pasado delictivo de un sujeto es un dato personal especialmente tutelado, salvo las concretas excepciones previstas en la ley (art. 10 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales). Así, con carácter general (y salvo excepciones muy concretas que se comentan a continuación), la entidad contratante no dispone de herramientas jurídicas que le permitan conocer la existencia de un pasado delictivo entre las personas que concurren a una oferta de trabajo, ni tampoco, para conocer el expediente penal de los trabajadores de su plantilla una vez contratados. Y es que, salvo respecto a los trabajos que requieran trato habitual con menores de edad <sup>30</sup>, o la existencia de una pena de inhabilitación para actividad, profesión u oficio, no existe, por el momento, limitación de ningún tipo respecto a las actividades que

29. Recuérdese que las personas jurídicas también pueden cometer cierto tipo de delitos encuadrables dentro del grupo de los constitutivos de violencia sexual, por lo que, en los casos en los que la conducta cometida revista especial gravedad, podría dejar de ser infracción administrativa para pasar a considerarse una conducta delictiva, como ocurre con la trata de seres humanos (art. 177 bis CP) y los delitos relativos a la prostitución y la corrupción de menores (arts. 187 a 189 CP).

30. Adviértase que la obligación de la empresa consiste en solicitar el certificado de antecedentes penales antes de efectuar su contratación (art. 57 LO 8/2021 de protección integral de la infancia), pero si la condena penal por un delito de naturaleza sexual

pueda desarrollar una persona, aunque tenga antecedentes penales<sup>31</sup>. Ante esta situación, la respuesta es obvia: no hay que actualizar el plan de prevención ni incluir nuevos riesgos psicosociales a los que pudieran quedar expuestos las personas que trabajan con el ex penado, pues ello requeriría contar con una información a la que las empresas no pueden acceder<sup>32</sup>.

#### IV. LA BUENA FE COMO PRINCIPIO FUNDAMENTAL DEL DERECHO Y LA, A VECES POLÉMICA, EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DELINCUENTES SEXUALES

Pero además de la extinción del contrato de trabajo derivada de la imposibilidad de asistir al puesto de trabajo al producirse el internamiento en prisión del agresor, existen otras situaciones que tienen una gran incidencia sobre la vida laboral de este sujeto. Entre otras, cabe resaltar las siguientes: puede que el sujeto no tenga una relación laboral, sino que sea funcionario o profesional autónomo. En estos casos, la privación de libertad tan solo dará lugar a un paréntesis en la vida activa de este sujeto, que podrá reanudar tras su liberación.

Ahora bien, los delitos de naturaleza sexual, pueden ser sancionados, además de con la privación de libertad, con la inhabilitación para el ejercicio

---

recae después de iniciada la relación laboral, es ya obligación del propio trabajador comunicar este hecho a la empresa, y no de la empresa investigarlo (art. 58 LO 8/2021 de protección integral de la infancia). No existe por tanto una obligación continua de las empresas que presten servicios con menores de edad de solicitar constantemente certificado actualizado de antecedentes penales de sus empleados mientras dure el vínculo laboral. Así mismo, atendiendo a la literalidad de los citados preceptos, parece que no será necesario pedir un nuevo certificado de antecedentes penales cuando se pretenda simplemente modificar el tipo de contrato de trabajo suscrito con el trabajador, una vez iniciada la relación laboral (por ejemplo, consolidación de un trabajo temporal, puesto que seguiría siendo válido el certificado presentado en el momento de iniciar la relación laboral con la empresa al firmar el primero de los sucesivos contratos de trabajo suscritos).

31. Se trata de un tema que puede suscitar un interesante debate, entre otras cosas, porque con los medios de análisis actualmente existentes, es fácil anticipar, con un elevadísimo porcentaje de acierto, si un delincuente sexual tiene o no posibilidades de reincidir tras su puesta en libertad. Sobre este tema, véase REDONDO ILLESCAS, S., PÉREZ, M. y MARTÍNEZ, M., «El riesgo de reincidencia en agresores sexuales: investigación básica y valoración mediante el SVR-20», *Papeles del Psicólogo*, vol. 28 (3), 2007, pág. 187.
32. Sobre las carencias que presenta el ordenamiento jurídico española la hora de ofrecer una solución idónea a las situaciones en las que un delincuente sexual al que se le aprecia riesgo de reincidencia va a ser puesto en libertad por haber cumplido íntegramente la pena impuesta véase FERNÁNDEZ NIETO, J., «¿Qué hacemos con los delincuentes sexuales reincidentes?», *Elderecho.com, revista digital*, noviembre de 2021, págs. 1-8 soporte informático, QUE-HACEMOS-CON-LOS-DELINCUENTES-SEXUALES-REINCIDENTES.pdf (elderecho.com).

de profesión u oficio, durante un tiempo comprendido entre los 6 meses y los 6 años, los 5 y los 20 años o los 2 y los 20 años, según gravedad y tipología del delito cometido (192.3 CP)<sup>33</sup>. Incluso aunque el sujeto no haya entrado en prisión, podrá haber sido inhabilitado, por lo que la inhabilitación también desencadena serios efectos en su esfera laboral, tanto si se trata de un profesional autónomo, un funcionario o incluso, si desarrollase una relación por cuenta ajena (que no se habrá extinguido por inasistencia del sujeto al puesto de trabajo, dado que éste nunca estuvo privado de la libertad deambulatoria).

Resulta llamativo comprobar que el ordenamiento laboral español no prevé expresamente cuáles serán las consecuencias de la inhabilitación penal en la esfera laboral y profesional del sujeto. Como punto de partida se puede anticipar que no serán las mismas si el sujeto reviste condición de funcionario o si desempeña una relación laboral. Si sólo se pierde definitivamente la condición de funcionario en el caso de que expresamente lo determine así una sentencia condenatoria firme, cabiendo rehabilitación de tal condición en caso contrario, las consecuencias en la esfera de un contrato de trabajo pueden ser muy diferentes. Y es que en estos casos, salvo que exista la posibilidad de cambio de adscripción o cambio de puesto a otro compatible con su nueva situación jurídica, puede pensarse que procederá la extinción de la relación laboral por la causa conocida como ineptitud sobrevenida (que no sólo ampara las situaciones en las que el sujeto presenta alteraciones físicas o psíquicas que le hacen imposible seguir desarrollando las funciones básicas de su puesto de trabajo, sino también, en las que exista una imposibilidad legal que obliga a no seguir desarrollándolo). Ahora bien, al no ser dicha inhabilitación profesional, en la mayoría de los casos, una situación permanente, sino limitada a un plazo temporal concreto, ¿procede la suspensión del vínculo y no la extinción? Ahora bien, si esto es así ¿se puede obligar a la empresa a sostener en el tiempo este tipo de situaciones? Recuérdese que la suspensión del contrato implica la reserva del puesto hasta la reincorporación del sujeto, con los problemas organizativos que esto podría plantear, sobre todo en los casos en los que la inhabilitación se haya impuesto en su grado más elevado (20 años).

Quizá en estos casos, con el fin de no generar perjuicio organizativos insostenibles para la empresa, parece que la inhabilitación para profesión u oficio, aunque se haya decretado con una duración limitada en el tiempo, no obliga a las empresas a conservar el puesto de trabajo, sino que también

33. Tema que ya analizaban TORRES ROSELL, N. y SANCHO CONDE, T., «Medidas accesorias aplicables a delincuentes sexuales en el proyecto de ley orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia», *Revista General de Derecho Penal*, n.º. 34, 2020.

permitiría extinguir la relación laboral por ineptitud sobrevenida, al igual que lo hace la retirada del permiso de conducir en profesiones que lo requieren. Pero no es una cuestión sencilla, pues se trataría éste de una causa de extinción indemnizada del contrato de trabajo, y si es así ¿por qué obligar a la empresa a asumir un coste vinculado a la extinción de la relación laboral cuando el comportamiento del que deriva la situación conflictiva es únicamente imputable al trabajador que ha delinquido? Así las cosas, tampoco se puede descartar la inasistencia injustificada al puesto de trabajo (54.2.a ET) —al menos, inasistencia no encuadrable en una de las causas consideradas expresamente justificadas en el texto de la ley— como causa de despido disciplinario. En cualquier caso, ha de reconocerse que no son éstos temas fáciles de resolver, pues no existen previsiones legales claras al respecto, son muy pocos los casos en los que nuestros jueces y tribunales, en la práctica, han tenido que enfrentarse a problemas de esta índole y por lo tanto no existe una línea interpretativa definida al respecto, siendo un tema que, además, por el momento no ha sido apenas tratado por nuestra doctrina.

Sobre lo que en cambio no existe discusión es que, si los hechos tienen lugar en el entorno empresarial, la empresa (su supuesto de acoso o agresión sexual en el que autor y víctima del delito son compañeros de trabajo), puede llegar no sólo a trasladar, o suspender la relación laboral, sino también a despedir disciplinariamente al sujeto que los ha cometido sin necesidad de que esos hechos sean constitutivos de delito y, en el caso de que lo fueran, sin necesidad de esperar a que exista sentencia condenatoria firme (cuando exista constancia de que se han cometido ciertos hechos discriminatorios, aunque no revistan la condición de delito o estuvieran a la espera de sentencia). Y es que en esta concreta ocasión, el deber empresarial de tutela de la seguridad en el trabajo, abarca obviamente la prevención de los riesgos psicosociales, y como parte imprescindible de ello, debe actuarse con la mayor celeridad posible para evitar que los episodios denunciados y constatados se prolonguen en el tiempo<sup>34</sup>.

Pero este no es el único problema que pueden plantear en la organización empresarial los delincuentes sexuales: en ciertas ocasiones, el tipo de delito cometido o, incluso, presuntamente cometido, es suficiente para dañar la imagen de la empresa en el mercado pues, frente a terceros, cons-

34. El TSJ, Sala de lo Social, de Canarias, de 6 de marzo de 2018 (rec. 1648/2017) revocando el fallo de primera instancia, es contundente al asegurar que agarrar por la cadera a una compañera de trabajo y decirle «que buena estás», por sí sólo, es constitutivo de una infracción del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres de 2007 y de las recomendaciones de la Unión Europea que justifica el despido disciplinario.

tituye una vulneración de los valores que la empresa en cuestión quiere transmitir a la sociedad y por los que ha conseguido su aceptación en el mercado<sup>35</sup>. Resulta una situación curiosa, pues aunque los hechos que hayan dado lugar a la sanción penal, no se hayan desarrollado en el entorno laboral ni contra personas ni directa ni indirectamente vinculadas a la empresa, ni tampoco el sujeto se haya prevalido de medios o instrumentos empresariales para cometer su crimen, el mero hecho en sí de haber cometido el delito, es susceptible de perjudicar la imagen empresarial y con ello, poner en peligro la aceptación de los productos o servicios que oferta en el mercado, dañando su imagen frente a consumidores y usuarios. Estamos hablando de cierto tipo de delitos que merecen una especial reprobación social, entre los que ocupan un lugar destacado los delitos de naturaleza sexual. ¿Se podría suspender o extinguir la relación laboral por esta causa? ¿Y si no hay privación de libertad ni siquiera provisional, pero al sujeto se le ha imputado un delito de los considerados estigmatizantes?

Adviértase que, si la empresa desea prescindir de los servicios del trabajador afectado por la polémica con el fin de salvaguardar su imagen, la sentencia ha de ser firme (bajo sanción de nulidad del despido<sup>36</sup>) pues en caso contrario, se estaría actuando en perjuicio de la presunción de inocencia del sujeto. Por este mismo motivo, hasta que no exista sentencia condenatoria firme, debe rechazarse la licitud de las posibles cláusulas de rescisión que, vinculadas a estas circunstancias, se hayan podido introducir en el texto de los contratos. Ahora bien, ¿puede esta empresa adoptar alguna medida, con carácter urgente y provisional, desde el momento en el que se

35. Nuestra jurisprudencia reconoce la posibilidad de que una empresa puede adoptar medidas disciplinarias respecto a hechos cometidos por un trabajador, aunque no se encuentre ni en tiempo ni en lugar de trabajo, porque en este tiempo, aunque sea ajeno a la jornada laboral, tampoco puede realizar actuaciones que redunden, directa o indirectamente, en perjuicio para la empresa. Al respecto, véase la Sentencia del Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca (Comunidad Autónoma de las Islas Baleares) nº. 74/2018 de 28 febrero considera justificado el despido disciplinario de un trabajador que publicó en Facebook unos comentarios e imágenes que la propia entidad Facebook eliminó por considerarlos inapropiados, pues entiende que tales imágenes puedan resultar ofensivas o afectar la dignidad de las personas. Igualmente, las SSTs de 21 de septiembre 2017 (rec. 2397/2015) y de 2 de noviembre de 2022 (rec. 2513/2021) han establecido expresamente la posibilidad de que, en supuestos como el presente, la empresa puede adoptar las medidas disciplinarias oportunas a pesar de que el trabajador no se encuentra ni en tiempo ni en lugar de trabajo, al indicar que respecto del tiempo fuera de jornada laboral, no significa que en ese periodo se disponga de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, pues hay que considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a la relación laboral en cuanto redundan directa o indirectamente un perjuicio a la empresa.

36. Como indica la STSJ, Sala de lo Social, Palmas de Gran Canaria de 1 de septiembre de 2020 (rec. 1351/2016).

conocen los hechos —y sin esperar a que recaiga sentencia firme— si considera que mantener al imputado en su puesto de trabajo pueda afectar a su imagen pública y con ella, a su situación económica?

En este tipo tan concreto de situaciones, en las que se puede apreciar que existe una conexión directa entre imagen de la empresa y la aceptación en el mercado de los productos y servicios que esta oferta, cuando además, los hechos cometidos, por su gravedad, repercusión social, difusión en los medios de comunicación<sup>37</sup>, o cualquier otra circunstancia, hacen previsible una reacción de crítica de la sociedad, se viene considerando procedente tramitar una suspensión de la relación laboral del trabajador en cuestión a la espera de sentencia firme.

Otro problema añadido: ¿las empresas tienen derecho a conocer cuál es el delito concreto por el que se ha sido condenado su empleado?, ¿o se trata de un dato personal especialmente protegido? ¿Tiene la empresa al menos al menos derecho a conocer, si no se le facilita voluntariamente ese dato, cuál es la duración de la pena privativa de libertad finalmente impuesta, con el fin de poder valorar si le compensa o no mantener en suspenso la relación laboral con el fin de que el sujeto se pueda reincorporar tras su liberación? Una primera aproximación a la ley de protección de datos de carácter personal conduce tajantemente a ofrecer una respuesta negativa a ambas cuestiones: la comunicación o no de estos datos, será siempre de una decisión totalmente libre del afectado, que voluntariamente opte por revelarla o no a su empresario. ¿Y si existiera riesgo potencial de reincidencia? ¿Cómo puede adoptar una empresa medidas de prevención cautela si no conoce estas circunstancias?

Como se ha adelantado, si el trabajador quiere conservar su empleo, basta con que indique que va a ser privado provisionalmente de libertad (puesto que si no lo comunica no podrá entrar en juego la causa de suspensión prevista en el art. 45 ET), —aunque, por supuesto, no tiene, si no lo desea, que comunicar el hecho concreto que se le ha imputado—. Así las cosas, es difícil que este tipo de suspensiones precautorias con finalidad disciplinaria, basadas en la influencia perniciosa que el mero hecho de inte-

37. Adviértase que los medios de comunicación pueden difundir libre y lícitamente tanto las denuncias presentadas, como las imputaciones admitidas a trámite como el resultado de un fallo judicial, cuando revista interés público. Y es que, aunque en principio, este tipo de actuaciones parece chocar contra el derecho a la protección de datos de carácter personal, o incluso, contra el derecho al honor de los afectados, el Tribunal Supremo (Sala Primera), en su sentencia de **12 de enero de 2018** (rec. 2038/2017), ha reconocido que, en estos casos, prevalece la libertad de información, constitucionalmente reconocida.

grar a una concreta persona en una estructura productiva puede tener sobre la imagen de la empresa, se presenten en la práctica con tanta frecuencia como a primera vista pudiera parecer. Y es que se reservan, en realidad, para episodios especialmente mediáticos, en los que la previa difusión de los hechos acaecidos y del sujeto que ha sido imputado por ellos pasa a ser de dominio público.

Situación igualmente compleja se plantea cuando, existiendo sentencia condenatoria firme, por delitos cometidos fuera del entorno empresarial, no hay privación de libertad (recuérdese que existen otras muchas penas que no impiden la libertad deambulatoria del sujeto y por lo tanto, que *a priori*, no dificultan la asistencia diaria de un condenado a su puesto de trabajo). ¿Qué ocurre si el tipo de delito también es estigmatizante? ¿Puede repercutir en la imagen de la empresa conservar en su puesto de trabajo a este concreto empleado después de recaída una sentencia que acredita los hechos cometidos? En este tipo de casos, doctrina y jurisprudencia vienen admitiendo también la procedencia del despido disciplinario (aunque los hechos ilícitos se hayan desarrollado en todo momento fuera del entorno empresarial). Ha de advertirse que se trata de situaciones muy excepcionales, pues esta interpretación extensiva de las causas que dan lugar a un despido disciplinario debe reservarse únicamente para las situaciones en las que el tipo de delito cometido haya dejado una huella especialmente marcada en la conciencia social, sobre todo si además el sujeto en cuestión presenta un papel destacado o especialmente visible en la organización empresarial, y con ello, no cabe duda alguna que, conservar al trabajador en su empleo, repercutirá muy negativamente sobre la imagen pública de la empresa, su aceptación social y el volumen de ventas<sup>38</sup>. Adviértase que, como se ha indicado, se trata de situaciones verdaderamente excepcionales, no sólo porque es necesario acreditar que se ha resentido la imagen de la empresa, sino también porque debido a la protección de datos, si no es por

---

38. Aunque no en todas las profesiones se produce el mismo efecto, el ámbito deportivo es especialmente sensible a la imputación de un delito de naturaleza sexual a uno de sus jugadores. Y es que en este caso, el respeto, la ética y el juego limpio son la piedra angular de un sistema en el que cobra una importancia esencial la buena fe de las personas implicadas. También es un ámbito en el que los medios de comunicación suelen difundir muy rápidamente, por el interés social que despiertan, las denuncias presentadas, lo que permite a la empresa conocer, de forma legal, un dato personal de uno de sus empleados sin necesidad de que él mismo lo proporcione. Ahora bien, que se denuncie a un determinado deportista —por mucho impacto social que este hecho pueda producir— no quiere decir que dicha denuncia necesariamente vaya a motivar una sentencia condenatoria, lo que coloca a la empresa en una situación jurídicamente compleja pues ¿puede adoptar alguna medida temporal sobre ese jugador

la trascendencia social del delito cometido y su difusión en los medios de comunicación, la empresa en cuestión nunca habría tenido constancia de que ha sido uno de sus empleados el sujeto imputado, y finalmente condenado por los hechos cometidos.

Se trata éste de un tema controvertido y polémico, que a primera vista parece que implica extender las causas de despido disciplinario más allá de lo que en principio atañería estrictamente al desarrollo de la relación laboral, pero que, una vez realizado un análisis minucioso de la situación, sin duda, se demuestra que queda amparado en la ley gracias a los amplios contornos que la transgresión de la buena fe y la pérdida de confianza como causas de despido tienen en el ámbito laboral (art. 54 ET)<sup>39</sup>. Se demuestra así que, el hecho de que el poder sancionador del empresario no pueda

---

con el fin de calamar la opinión social aunque no exista todavía sentencia condenatoria o, incluso, aunque no se haya decretado ni tan siquiera, el ingreso provisional del sujeto en prisión? Repárese en que, aunque el hecho de no adoptar medida alguna puede influir en la opinión que la sociedad pueda llegar a tener del club en cuestión en el que prestaba servicios el citado deportista, adoptar medidas demasiado contundentes sin que exista sentencia condenatoria puede llegar a vulnerar seriamente el derecho fundamental a la presunción de inocencia, causando perjuicios irreparables en la vida personal y profesional del sujeto en cuestión (incluso aunque las medidas que la empresa adopte tengan un carácter meramente circunstancial y puedan removerse en caso de sentencia absolutoria). No hace falta insistir en el hecho de que, jugar o no jugar en un concreto partido determina en definitiva que se lleguen a jugar menos partidos en la temporada que otros compañeros, situación que tiene un coste importantísimo en la carrera profesional de futbolista, perjudicando sus oportunidades de promoción profesional y en definitiva la valoración económica de su rendimiento deportivo. Y es que si un futbolista no juega, aunque no llegue a ser expulsado de su equipo, pierde rendimiento, pierde valor su imagen pública —y con ella, pierde la oportunidad de suscribir contratos publicitarios—, pierde caché, y en definitiva, se genera una situación que puede incluso hacerle abandonar el mundo deportivo. Parece entonces que la empresa podrá adoptar todas aquellas medidas que, quedando siempre dentro de su *ius variandi* pueden limitar la exposición pública del trabajador en cuestión, pero no adoptar medidas disciplinarias si los hechos no son constitutivos de un incumplimiento de sus obligaciones laborales ni han sido todavía objeto de sanción penal.

39. El importantísimo papel que la transgresión de la buena fe contractual desempeña entre las causas de extinción de la relación laboral es un tema de constante actualidad. A modo de ejemplo, véanse las valiosas aportaciones que realizan, entre otros AYALA SÁNCHEZ, A., «Breve estudio jurisprudencial sobre la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario», en AAVV, *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral* (dir. por Cristina Sánchez-Rodas Navarro y Eva Garrido Pérez), Laborum, Murcia, 2016, págs. 353-364; BENI-

actuar sobre actuaciones del trabajador, cometidas fuera de tiempo y lugar de trabajo, tiene también sus excepciones, por muy escasas que éstas sean<sup>40</sup>.

Se aprecia entonces que la voluntariedad que manifestó el sujeto al cometer el delito, abarcaba también la voluntariedad de asumir el resto de repercusiones sociales y jurídicas que la comisión de tal hecho desencadena, entre las que se encuentra, sin duda, la pérdida de confianza empresarial. Eso sí, a estos efectos, debe insistirse que, aunque se pueda justificar un despido disciplinario cuando la conducta cometida es susceptible de dañar la imagen de la empresa, esta posibilidad tampoco puede interpretarse en términos demasiado amplios. Y es que no puede confundirse en absoluto como una forma velada de legitimar ni los despidos precautorios ni ningún tipo de decisión empresarial de tintes discriminatorios o estigmatizantes, por lo que la empresa debería analizar con mucho detenimiento la decisión que vaya a adoptar.

Pero no solo eso. Por lo que respecta a la incidencia que determinados delitos pueden tener sobre la vida laboral de un sujeto, repárese que, en ciertas ocasiones, estas repercusiones van a ser especialmente serias, y pueden afectar no solo al autor material de los hechos sino a la empresa en la que éste prestaba servicios en el caso de ser un trabajador por cuenta ajena. Y es que el art. 194 CP dispone que «En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva (...) o cautelar». Con esta medida, el legislador pretende erradicar de forma tajante cualquier probabilidad de que el delito se repita, y también, al mismo tiempo, de alguna forma, penalizar a la empresa (en el caso de que el agresor sea simplemente un empleado de la empresa) que no actuó diligentemente en la salvaguarda del orden público y voluntaria o involuntariamente permitió la comisión del delito.

---

TO BENÍTEZ, A., «La transgresión de la buena fe contractual: la aplicación de la teoría gradualista en el despido disciplinario por la STSJ de Galicia núm. 258/2022, de 20 de enero (RS núm. 4996/2021)», *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º. 257, 2022, págs. 139-146.

DOMINGO MONFORT, J., «Conflictividad laboral. La mala fe del trabajador», *Diario La Ley*, n.º 10070, 2022; y FERNÁNDEZ PRIETO, M., «Comisión de faltas muy graves y transgresión de la buena fe contractual: STSJ de Castilla y León de 20 de septiembre de 2021 (JUR 2021, 358572)», *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º. 251, 2022, págs. 267-280.

40. Cuestión que aborda ROALES PANIAGUA, E., «Despido por transgresión de la buena fe contractual», Editorial Comares, Granada, 2021.

Para decretar el cierre de un establecimiento no hace falta que el delito sexual lo cometa el empresario —sea éste persona física o jurídica, puesto que ciertos delitos sexuales también pueden cometerse por personas jurídicas, como la trata de seres humanos (art. 177 bis CP y los delitos relativos a la prostitución y la corrupción de menores (arts. 187 a 189 CP<sup>41</sup>)—, sino simplemente que, con o sin conocimiento de éste, se hayan utilizado las instalaciones o centro de trabajo con este fin. Repárese en que el legislador penal sólo habla de establecimientos o centros y no de empresa, por lo que cabría dejar subsistente una organización empresarial clausurando únicamente los establecimientos o centros de trabajo afectados.

Respecto al resto de trabajadores a los que diese empleo la empresa cuyos establecimientos se clausuran, si ello impide la continuación de la actividad empresarial, procederá tramitar la suspensión de sus contratos de trabajo por causas ETOP (47 ET) en el caso de cierres provisionales, y la extinción por las mismas causas en caso de cierre permanente (51 y 52 c. ET), aunque si judicialmente se apreciara que el cierre viene motivado por conductas u omisiones, única y directamente imputables a la propia negligencia empresarial, el despido se considerará equiparable al que provenga de una decisión discrecional y unilateral de la empresa, y por lo tanto, se calificará como improcedente.

Tanto es así que, en el caso de que se decrete el cierre temporal o permanente del centro de trabajo, puede que también se aprecie responsabilidad criminal, además del autor de los hechos, de la empresa, del empresario o, en el caso de ser la empresa propiedad de una persona jurídica, del gerente, administrador, director de recursos humanos, o en definitiva, cualquier persona respecto a la cual pudiese atribuirse conocimiento y tolerancia de los hechos, aunque no hubiese actuado materialmente en ellos. Así pues, aunque no todos los delitos sexuales se encuentran en la lista de aquellos susceptibles de ser cometidos por personas jurídicas<sup>42</sup>, sí podrían cometerlos las personas físicas vinculadas a la empresa, que por estar situadas en una posición de mando, estén en condiciones de impedir el delito y,

- 
41. Sobre este tema, véase MORALES HERNÁNDEZ, M.A., «La responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de prostitución y de explotación sexual y corrupción de menores: examen del artículo 189 ter del Código Penal», en AAVV, *Los delitos contra la libertad e indemnidad sexual a examen: propuestas de reforma* (coord. por Javier Gustavo Fernández Benavente), Aranzadi, Pamplona, 2022, págs. 717-738.
42. Recuérdese que la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, entre otras cuestiones, modifica también el Código Penal estableciendo que la persona jurídica podrá ser responsable por delitos tipificados en el artículo 173.1, relativo al acoso en ámbito laboral o funcional, y en el artículo 184 CP sobre acoso sexual. Se pretende con ello, sin duda, introducir medidas efectivas para garantizar una protección integral frente cualquier forma de violencia sexual.

pese a todo, no lo hagan (administradores, directivos, altos cargos, cargos medios, etc.), tanto si actúan por acción u omisión, *culpa in vigilando*, tolerancia tácita, negligencia grave o, en definitiva cualquier supuesto en el que razonablemente se pueda entender que conocían o debían conocer los hechos que ocurrían en sus instalaciones, y pese a todo, no actuaron para impedirlos<sup>43</sup>, dando lugar incluso a la comisión de dos hechos delictivos (por una parte, el trabajador autor material de los hechos, y por otra, la persona jurídica o sus representantes que, intencionada o negligentemente, ocultaron lo ocurrido y que serán condenados por delitos diferentes al tener ambos participación, aunque ésta no sea siempre de la misma intensidad, en la conducta cometida). Se trata ésta de una previsión con consecuencias mucho más serias de lo que a primera vista podría parecer. Y es que junto con la atribución de responsabilidad penal derivada de delito, existirá también atribución de la responsabilidad civil que éste haya provocado, y que, en su caso, compartirían los diferentes sujetos penalmente responsables.

## V. CONCLUSIONES: OTRAS CUESTIONES PENDIENTES DE RESPUESTA

A la vista de lo expuesto, procede destacar que, por el momento, no existe un delito de «violencia sexual» como tal, sino que serán muchos tipos de actos delictivos los que puedan generar este tipo de violencia. En cualquier caso, parece que habrá generado violencia sexual aquella persona que haya sido condenada, por sentencia firme, por la comisión de cierto tipo de delitos, tanto si es autor, como cómplice, colaborador necesario o si se ha actuado por omisión (aunque la omisión en sí no implique la realización de actividad alguna, simplemente por la trascendencia social que provoca).

No se puede dejar de mencionar que resulta, como mínimo, paradójico, que el legislador laboral utilice un concepto ambiguo (como lo es sin duda la de «víctima de violencia sexual»), sobre todo cuando la necesidad de violencia (tanto física como psíquica) desaparece, tras la última reforma de su tipo penal, de la configuración del delito de agresión sexual, cuyas penas, además se han modificado, dando lugar a un acalorado debate, a raíz de la muy polémica Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Aunque a primera vista, puede parecer que la calificación de víctima de violencia sexual reportará a la persona unas garantías laborales adicionales,

43. Sobre este tema, cfr. GRATACÓS GÓMEZ, N., «La imprudencia en el nuevo código penal. Especial referencia de la imprudencia profesional y la inhabilitación especial para el ejercicio de una profesión, oficio o cargo», *Derecho y salud*, vol. 5, nº. 1, 1997, págs. 62-75.

en realidad esto no ocurre así. Aunque parecía lo contrario, después de las últimas modificaciones legales, la equiparación de derechos laborales entre víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual que en un primer momento pretendía el legislador, finalmente no se ha completado, siendo meramente puntuales los derechos laborales que, de forma específica, se reconoce a estas últimas.

Al mismo tiempo, resulta llamativo comprobar que, precisamente en el momento en el que el legislador intenta dar el primer paso (aunque se trate de un paso, como se ha expuesto, muy tímido todavía) en la potenciación de la carrera laboral de las víctimas de este tipo de delitos, equiparándolas por fin a víctimas de violencia de género (pues ambos colectivos sufren una situación psíquica y anímicamente similar), tal circunstancia coincide con una disminución general de las penas que recibirán las personas que cometen este tipo de delitos. Y es que ¿no se reservaban las penas más elevadas para los delitos que merecen mayor reprobación social? Y si es así ¿por qué se rebajan precisamente en un momento en el que se intenta hacer prevalecer la igualdad de género injustamente opacada durante muchos años? ¿No es la garantía de una plena libertad sexual uno de los pilares esenciales del estado del bienestar? ¿No es la piedra angular sobre la que debería descansar toda propuesta de igualdad de género? Eliminando el concepto de abuso sexual pero rebajando las penas de la agresión sexual ¿no se están rompiendo los principios que garantizan la proporcionalidad de la pena? Se trata sin dudas de cuestiones controvertidas que sin duda, serán objeto de un interesantísimo debate en los próximos meses. Pero no solo eso. En la sociedad digitalizada del siglo XXI en la que vivimos, la comisión de ciertos actos delictivos todavía deja aspectos sin perfilar, como por ejemplo: ¿perderá también el trabajo un sujeto que, pese a ser condenado por sentencia firme a una pena privativa de libertad tenga posibilidad de realizar la prestación de servicios para la que hubiera sido contratado en régimen de teletrabajo? ¿Las instituciones penitenciarias tienen herramientas para facilitar esta forma de empleo? ¿Sería una opción por parte de la empresa extinguir el contrato o mantenerlo en régimen de trabajo a distancia contando con que el sujeto pueda trabajar desde prisión en actividades que no correspondan a un taller penitenciario? ¿Es esta forma de trabajo la adecuada para lograr la futura integración laboral, y con ella social, el sujeto cuando sea liberado? De ofrecerse una respuesta positiva, ¿se daría lugar a un cambio sustancial en la configuración actual de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, o en cambio, se permitiría convivir relaciones laborales especiales y relaciones laborales comunes en el entorno carcelario? ¿Tendrían las empresas también que financiar los costes que pudieran generar las herramientas de trabajo utilizadas en el

ejercicio del teletrabajo, o sería ésta una excepción a la regla general en el que no ha reparado todavía la ley de trabajo a distancia? Para resolverlo entonces, será necesario dilucidar primero la siguiente cuestión, no menos importante: ¿la resocialización que persigue el cumplimiento de toda condena implica simplemente prestar servicios en talleres penitenciarios, o conservar el empleo, en los casos en los que esto fuera posible? Y es que, la respuesta que se ofrezca, condicionará la solución de los restantes problemas planteados. Se trata sin duda de un tema sobre el que pronto habrá que tomar una decisión, pues cabe anticipar que las solicitudes de teletrabajo en prisión serán cada vez más frecuentes en el futuro conforme la sociedad vaya interiorizando y asumiendo el teletrabajo habitual como forma de prestación de servicios conforme la digitalización de la sociedad vaya avanzando.

Además de los expuestos, todavía quedan otros asuntos pendientes de respuesta relacionados con la incidencia que la comisión de determinados delitos puede tener sobre la vida laboral de un sujeto: por ejemplo, entre otros: ¿qué ocurrirá con la relación laboral cuando una persona sea privada de libertad, pero internada en un centro para recibir tratamiento médico, educación especial (101 CP) o deshabitación (102 CP) en virtud del cumplimiento de una medida de seguridad impuesta tras la comisión de un hecho antijurídico cuando se declare que no puede ser penalmente responsable? Y es que en estos casos, nunca habrá sentencia condenatoria propiamente dicha (puesto que, aunque habrá sentencia, esta no será condenatoria como tal, ya que el sujeto resulta inimputable), lo que genera un problema práctico, ya que el art. 45.g ET determina la suspensión de la relación laboral en casos de «privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria» (y no en otros supuestos no previstos en la norma). ¿Quiere esto decir que, en estos casos tan específicos, la suspensión de la relación laboral se prolongará hasta el sujeto recupere la libertad deambulatoria, por mucho tiempo que tarde en producirse esto, pues aunque haya sentencia firme esta no será condenatoria? ¿Era esa realmente la finalidad que perseguía el art. 45 ET? Aunque se trata de un tema que ha pasado prácticamente desapercibido para nuestra doctrina y jurisprudencia, parece que bastará que exista sentencia firme en la que se imponga la citada medida de seguridad para proceder también a extinguir la relación laboral, pero no es un tema fácil de resolver. Realmente, la extinción de la relación laboral que sigue a la sentencia firme no es más que una medida que persigue la reorganización de la estructura productiva y no una forma de sancionar nuevamente al delincuente, aunque obviamente, dicha decisión, generará efectos negativos sobre la carrera laboral del sujeto, por lo que la aplicabilidad o no a esta concreta situación de la prohibición de analogía sobre dis-

posiciones sancionadoras (25.1 CE) resulta un tema controvertido. Adviértase que, en el caso de entender que el ordenamiento jurídico contempla, en ausencia de sentencia propiamente «condenatoria», una indefinida suspensión de la relación laboral del sujeto hasta que se produzca su efectiva puesta en libertad, se generarán unos muy serios inconvenientes organizativos en la empresa difíciles de justificar (entre otras cosas porque la obligaría a mantener reservado el puesto de trabajo del sujeto hasta que termine su internamiento, sin posibilidad de disfrutar bonificación de ningún tipo, puesto que no están previstas para este tipo de situaciones, en el caso de que necesite concertar un contrato de sustitución mientras tanto).

## VI. BIBLIOGRAFÍA

AAVV, *Guía práctica de planes de igualdad para empresas privadas y públicas*, Cavas Martínez y Ferrando García (dirs.), Laborum, Murcia, 2022.

AYALA SÁNCHEZ, A., «Breve estudio jurisprudencial sobre la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario», en AAVV, *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Sánchez-Rodas Navarro y Garrido Pérez (dirs.), Laborum, Murcia, 2016, págs. 353-364.

BENITO BENÍTEZ, A., «La transgresión de la buena fe contractual: la aplicación de la teoría gradualista en el despido disciplinario por la STSJ de Galicia núm. 258/2022, de 20 de enero (RS núm. 4996/2021)», *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º. 257, 2022, págs. 139-146.

CABEZA PEREIRO, J., «El concepto y rasgos de la violencia de género: particularidades desde el derecho del trabajo», en AAVV, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, Mella Méndez (dir.), 2012, Wolters Kluwer, Madrid, págs. 87-104.

DOMINGO MONFORT, J., «Conflictividad laboral. La mala fe del trabajador», *Diario La Ley*, n.º 10070, 2022.

FERNÁNDEZ NIETO, J., «¿Qué hacemos con los delincuentes sexuales reincidentes?», *Elderecho.com, revista digital*, noviembre de 2021, págs. 1-8 soporte informático, QUE-HACEMOS-CON-LOS-DELINCUENTES-SEXUALES-REINCIDENTES.pdf (elderecho.com).

FERNÁNDEZ PRIETO, M., «Comisión de faltas muy graves y transgresión de la buena fe contractual: STSJ de Castilla y León de 20 de septiembre de 2021 (JUR 2021, 358572)», *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º. 251, 2022, págs. 267-280.

## ESTUDIOS

En la obra que tiene en las manos, más de treinta autores y autoras abordan temas de candente actualidad intentando arrojar un poco de luz que ayude a resolver el problema de la desigualdad de género.

Con el fin de evitar que pasen desapercibidos, se pretende visibilizar algunos de los problemas que no se ven, no se nombran, no se individualizan ni se destacan, pero existen, y se encuentran indisolublemente conectados a la igualdad de género entre mujeres y hombres, al mismo tiempo que se proponen interesantes soluciones con las que se allanaría este tortuoso y espinoso camino que conduce a la igualdad efectiva.

Desde un punto de vista multidisciplinar, se ponen de manifiesto retos que todavía lastran que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, seleccionando temas actuales, complejos, muy prácticos, todos ellos muy interesantes, con el fin de ayudar a identificar y visibilizar, aspectos que, desde el punto de vista jurídico, histórico, económico, psicológico, literario, educativo, socio-sanitario, político, filosófico o sociológico, han influido, influyen o influirán pronto a la hora de erradicar sesgos de género en nuestra sociedad.

El precio de esta obra incluye la publicación en formato DÚO sin coste adicional (papel + libro electrónico)

ACCEDE A LA VERSIÓN ELECTRÓNICA SIGUIENDO LAS INDICACIONES DEL INTERIOR DEL LIBRO

ISBN: 978-84-1125-788-6

