



BA GERA!
SOMOS COMERCIO

Ba Geratik, gure ordenamendu juridikoan sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren **6ko 10/2022 Lege Organikoak** («bakarrik bai da bai» bezala ezagutzen denak), **lan-arloan sartu dituen berrikuntzak**, indarrean daudenak, ez dira behar bezala argitaratu.

Alde batetik, **sexu-indarkeriaren biktimei ordutegi-malgutasunari, malgutasun funtzionalari eta geografikoari eta kontratua eteteari edo amaitzeari buruzko eskubide** jakin batzuk bermatzeko neurri batzuk ditugu, haien babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko. Horrela:

- **Sexu-indarkeriaren biktimak beren lanpostua egokitzeko, lanaldia murrizteko edo ordutegia egokitzeko, ordutegi malgua aplikatzeko edo enpresan lan-denbora antolatze erabiltzen diren beste modu batzuetarako eskubidea duten kolektiboen artean sartzen dira.**
- Era berean, **eskubidea izango dute beren lana osorik edo partzialki urrutitik egiteko**, edo, ezarritako sistema hori bada, ez egiteko, baldin eta hori bateragarria bada betetzen duten lanpostuarekin eta eginkizunekin.
- Sexu-indarkeriaren biktima batek bere lanpostua utzi behar badu, **lehentasuna izango du enpresak beste edozein lantokitan hutsik duen lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko beste lanpostu bat betetzeko.**

Aldaketa horren iraupena luzatu egingo da, gehenez ere 12 hilabetera arte, eta epe horretan aurretik betetzen zen

Desde Ba Gera informamos de las **novedades** que, **en materia laboral**, se han introducido en nuestro ordenamiento jurídico por la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** (conocida como la Ley del «solo sí es sí»), ya en vigor, no han sido suficientemente publicitadas.

Por un lado, nos encontramos con una serie de medidas tendentes a **garantizar a las víctimas de violencia sexual determinados derechos relativos a la flexibilidad horaria, funcional y geográfica, y a la suspensión o extinción de su contrato**, con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Así:

- **Se incluye a las víctimas de violencia sexual entre los colectivos que tienen derecho a la adaptación de su puesto de trabajo, a la reducción de la jornada de trabajo o a la adaptación del horario**, a la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- También **tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia** o a dejar de hacerlo así si este fuera el sistema establecido, siempre que esto sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas.
- En caso de que una víctima de violencia sexual tuviera que abandonar su puesto de trabajo, **tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante**



BA GERA!

SOMOS COMERCIO

lanpostua erreserbatu beharko da. Epe hori igarotakoan, aurreko lanpostura itzultzea, lanpostu berrian jarraitzea edo kontratua amaitzea aukeratuko da, eta **zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hoge eguneko kalte-ordaina jasoko da, gehienez ere hamabi hilabete-saritan.**

- **Kolektibo hori lan-kontratua azkentzea edo etetea eskatzeko gaitutakoen artean sartzen da.** Azken kasu horretan, etenduraren hasierako iraupena ezin izango da sei hilabetetik gorakoa izan, nahiz eta epailearen erabakiz hiru hilabeteko aldiez luza daitekeen, gehienez urte eta erdira arte.
- **Kaleratzeen arloan, deuseztasun-kasuen barruan, oinarritzko eskubideak urratzeagatik sexu-indarkeria jasan duten emakumezko langileei dagokienez, azkentzeko edozein erabaki gehitzen da.**
- **Sexu-indarkeriek eragindako egoera fisiko edo psikologikoak eragindako lanera ez agertzea edo lanera garaiz ez iristea justifikatutzat joko da, eta orain ordainduko dira, halaber, arretako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek hala erabakitzen dutenean, dagokionaren arabera.** Nolanahi ere, langileak absentzia horien berri eman ahal izango dio enpresari lehenbailehen.

Bestalde, eta lehen sartutako eskubideak alde batera utzita, **legeak betebeharren katalogo bat ere sartzen du enpresentzat, haien zerbitzura dauden langile guztiei sexu-indarkerien aurkako babes osoa emateko sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzeko betebeharrak orokorra betetzeko.** Zehazki:

- **Laneko askatasun sexualaren eta osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak saihesten dituzten lan-baldintzak sustatu beharko dituzte enpresek, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera bereziki azpimarratuz.**

en cualquier otro de sus centros de trabajo. Se amplía la duración de este cambio extendiéndose hasta un máximo de 12 meses, durante los cuales existe obligación de reservar el puesto de trabajo que se ocupara anteriormente. Transcurrido dicho periodo, se optará entre el regreso al puesto anterior, la continuidad en el nuevo o la extinción del contrato percibiendo una **indemnización de veinte días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.**

- **Se incluye a este colectivo entre los habilitados para solicitar la extinción de su contrato de trabajo o la suspensión de este.** En este último caso, la suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de los seis meses, aunque por decisión judicial podría prorrogarse por períodos de tres meses, hasta un máximo de año y medio.
- **En materia de despidos se añade, dentro de los supuestos de nulidad, cualquier decisión extintiva en relación con trabajadoras víctimas de violencia sexual por vulneración de derechos fundamentales.**
- **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y ahora serán también remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.**

Por otro lado, y al margen de los derechos anteriormente incorporados, la ley también introduce un **catálogo de deberes para las empresas**, tendentes todos ellos a cumplir



BA GERA!
SOMOS COMERCIO

- **Jokabide horiek prebenitzeko eta jokabide horien biktima izan direnek egin ditzaketen salaketa edo erreklamazioei bide emateko prozedura espezifikoak arbitratu beharko dituzte**, eremu digitalean pairatutakoak barne.
- Gainera, langileek betetzen dituzten **lanpostuetako arriskuen balorazioan**, aldi berean gertatzen diren lan-arriskuen artean sexu-indarkeria sartu beharko dute enpresek, eta horren berri eman beharko diete langileei.

Laburbilduz, betebeharrak multzo berri baten aurrean gaude, eta enpresei eskatuko diete beren erakundeetan dauden protokoloen edo prozeduren edukiak onartzea edo berrikustea, bai eta sexu-indarkeria prebenitzeko eta antzemateko prestakuntza espezifikoak ematea ere.

con la **obligación general de promover la sensibilización y la formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.**

En concreto:

- Las empresas deberán **promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Deberán arbitrar **procedimientos específicos para la prevención de este tipo de conductas y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas** de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
- Además, las empresas deberán incluir en la **valoración de riesgos** de los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

En conclusión, estamos ante un nuevo conjunto de obligaciones que van a exigir a las empresas la aprobación o la revisión de los contenidos de protocolos o procedimientos ya existentes en sus organizaciones, así como la impartición de formaciones específicas para prevenir y detectar la violencia sexual.