

**XX/2023 DEKRETUA, XXXREN XX(E)KOA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO SEKTORE PUBLIKOKO ENPLEGATU PUBLIKOEN TELELANARI BURUZKOA.**

Telelana, enplegu-formula gisa, ezin da testuinguru teknologiko jakin batetik bereizi; eta testuinguru hori da, hain zuzen ere, lana enplegatzaileren kokalekutik kanpora egin daitekeela administrazio publikoetan.

2020ko Biztanleria Aktiboaren Inkestako datuen arabera, sektore publikoan lan egiten duten pertsonen adinari erreparatuta, pentsatzekoa da horietako asko datorren hamarkadan erretiratuko direla. Esan daiteke, beraz, administrazio publikora trantsizio-garaiari sartu zen belaunaldia, hain justu administrazioaren funtzionamendua demokratizatzen lagundu zuena, zerbitzu aktiboa uztear dagoela. Aldi berean, ekonomia eta gizartea eraldaketa teknologiko sakon baten erdian daude. Fenomeno horrek eragina dauka, eta are eragin handiagoa izatea espero da, Administrazio Publikoetan.

Laugarren industria-iraultza deitutakoaren ondorioei buruzko analisi guztiak bat datoz, antzeko ohartarazpenak egiten baitituzte ondasunak eta zerbitzuak ekoizteko/eskaintzeko prozesuen automatizazioari dagokionez. Hori dela eta, une bereziki aproposa da eztabaidatzeko zer gertatuko den enplegu publikoan teknologiaren ondorioz, eta hor sartzen da telelana zabaltzeko aukera ere.

Digitalizazioaren aurrerapenaren lehen efektua da lanpostuak eraldatu egingo direla. Administrazio publikoetako ekoizpenaren errealitateari begiratuta, ikusten da gaur egun ia ez dagoela teknologiaren laguntza edo osagarriren batekin egiten ez den lanik.

Horretan datza, hain zuzen ere, ekonomiaren eraldaketa digitala, eta ez soilik, edo ez hainbeste, teknologiaren ekoizpenean puntakoak diren enpresak edukitzean, baizik eta teknologia ondasunen eta zerbitzuen prestazio guztietara helaraztean. Agerikoa da, beraz, lanpostuak eraldatzeko prozesuak berarekin dakarrela lanpostu horietan dauden pertsonen prestakuntza. Eta ez soilik erronka indibidual gisa, horrek langilearen enplegarritasuna edo ibilbide profesionala hobetzen lagunduko duen neurrian, baizik erronka kolektibo gisa; izan ere, erakundearen eraldaketa digitalaren prozesuak arrakastak izan dezan, teknologikoki gaitutako langileak behar dira.

Administrazio publikoetan, hortaz, eraldaketa digitala lortzeko ere langile publiko gehienek gaitasun digitalak izan behar dituzte. Hori funtsezkoa da administrazio publikoa eraldatzeko; izan ere, administrazioa ez da digitala bihurtuko, haren zerbitzura lan egiten duten pertsonak ez badute arlo digitalera jauzi egiten lehenago, baina, era berean, aipatutako hori funtsezkoa da telelana garatzeko, teknologiak eragindako eta haren mende dagoen enplegu-formula den aldetik.

Alde horretatik, 2012an, esperientzia pilotu baten ondoren, telelanaren erregulazio aitzindari bati ekin zitzaion EAEko administrazioan. Horretarako, maiatzaren 29ko 92/2012 Dekretua onartu zen, eta, horren bitartez, telelana arautu zen Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langile publikoentzat. Kontuan hartuta euskal administrazio autonomikoko beste esparru batzuetan ez dagoela inongo erregulaziorik, sektoreko erregulazio bakar horretatik eratorritako esperientzian oinarrituta, eta telelanari buruzko Estatuko oinarritzko araudia aintzat hartuta (Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legearen testu bategina,

47 bis artikulua, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua), komeni da telelanaren arloko erreferentziazko oinarri-tresna juridiko bat edukitzea, EAEko sektore publiko osorako.

Oinarrizko erregulazio horrek sektore publiko osorako erreferentziazko gutxieneko komun batzuk jasotzen ditu, eta, aldi berean, aukera ematen du sektore-eremu bakoitzaren berezitasunetara egokitzeko, genero-ikuspegiarekin eta erabateko garantiekin taxutzeko, bai berdintasun-planetan, bai lan-osasuneko planetan ere, langileari dagozkion eskubideak galdu gabe, hala nola intimitaterako edo deskonexio digitalerako eskubidea, arreta berezia jarriz konfidentzialtasun-betebeharrari eta datuen babesari.

Horiek horrela, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuak proposatuta, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoarekin bat etorriz, eta Gobernu Kontseiluak 2023ko(e)(a)n egindako bileran gaia eztabaidatu eta onartu ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

1. KAPITULUA.- XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.- Xedea eta aplikazio-eremua.

a) Dekretu honen xedea da orokorki arautzea zerbitzua telelanaren modalitatean nola eman, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren mendeko langile publikoentzat.

Ondorio horietarako, erakunde hauek izango dira euskal sektore publikoa, hala definiturik baitago Euskal Sektore Publikoari buruzko maiatzaren 12ko 3/2022 Legean, 9. artikuluan:

- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra.
- Administrazio Institutuzionala (erakunde autonomoak eta zuzenbide pribatuko ente publikoak)
- Sozietate publikoak.
- Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko fundazioak.
- Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko partzuergoak.

b) Dekretu hau Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko funtzionarioei, lan-kontratuko langileei eta estatutupeko langileei aplikatuko zaie, eta testuan enplegatu publikoei buruz egiten diren aipamen guztiak haiei dagozkiela ulertu behar da.

c) Dekretu honetan jasotako erregulazioa aipatutako sektore publikoan eraturako negoziazio-mahai bakoitzari dagokion negoziazio kolektiboaren eremuan garatuko da.

Langileen arloko zuzendariek, beren eremuan eta Enplegu Publikoko arloan eskumena duen sailburuordetzak horretarako emandako jarraibideei kalterik egin gabe, aurreikuspenak egiterik izango dute nola antolaketan hala zerbitzuetan, zerbitzua telelanaren modalitatean emateari buruz.

2. artikulua.- Definizioak.

Dekretu honetan ezarritakoaren ondorioetarako, hona hemen nola ulertu behar diren termino hauek:

- a) **Lan ez-presentziala:** lana antolatzeko edo lana egiteko modu bat, horren arabera jarduera hori langilearen etxean edo hark aukeratutako tokian egiten baita, lanaldi osoan eta erregulariki.
- b) **Telelana:** zerbitzuak urrutitik emateko modalitate bat, horren bitartez, zerbitzuaren beharrezanek horretarako aukera ematen badute, lanpostuaren eduki funtzionalaren zati bat edo dena egiten baita Administrazioaren egoitzetatik at, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiliz.
- c) **Lan presentziala:** lantokian edo Administrazioak zehaztutako tokian egiten den lana.
- d) **Telelangilea:** bere lanpostuaren berezko eginkizunak betetzean, presentziak txandakatzen dituen langilea, batzuetan lantokian lan eginez eta, beste batzuetan, zerbitzua telelanaren bidez emanez.
- e) **Gainbegiralea:** hierarkikoki, telelangilearen gainetik dagoen langilea da eta, harekin bat, konpromisoen dokumentu bat taxutuko du, egin beharreko zereginak eta lortu beharreko emaitzak zehazteko.
Gainbegiralearen ardura izango da, era berean, telelan bidez bete nahi den lanpostuaren berezko eginkizunak zuzentzea, koordinatzea edo kontrolatzea.
- f) **Interkonexioko aldia:** Telelanean aritzeko konpromisoen dokumentuan finkatuta dago, Administrazioaren eta telelangilearen arteko beharrezko interkomunikazioa ziurtatzeko. Horretarako, ordu-tarte zehatz batzuk ezarri beharko dira interkomunikazio hori ziurtatuta egoteko.

Interkonexio-aldi horretan, telelangileak prest egon beharko du gainbegiralearekin nahiz bere antolaketa-unitateko gainerako kideekin harremanetan jartzeko.

Telelanak, bere izaeragatik, ez dakar dedikazio berezirik, ez eta ohikoa baino lanaldi luzeagorik ere.

- g) **Konpromisoen dokumentua:** dokumentu horren bitartez, telelangileak eta gainbegiraleak telelanean aritzeko konpromisoei eta baldintzei buruzko adostasuna formalizatzen dute.

II. KAPITULUA TELELANARI BURUZ

3. artikulua.- Telelanaren izaera

- a) Zerbitzua telelanaren bidez emateko, berariaz baimendu beharko da, eta modalitate presentzialarekin bateragarria izango da. Nolanahi ere, borondatezkoa eta itzulgarria izango da, behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik; eta inola ere ezingo da langilea behartu telelanean aritzera.

Telelanak bere horretan jarraituko du, langileak modalitate horretan dagoen lanpostua betetzen duen bitartean, eta, langilea lanpostuz aldatzen bada, erregimena

ondoriorik gabe geratuko da eta atzera beste eskabide bat bete beharko du; hala ere, telelana baino lehenagoko esperientziak kontuan hartu ahal izango dira, beste postu batzuetan modalitate horretan aritzeko egindako eskaeretan.

b) Telelana egitekotan, dekretu honen 9. artikuluan eskatzen diren baldintzak betetzea ezinbestekoa izango da, baina, telelana onartzeko, langile publikoaren gorabehera hauek kontuan hartu beharko dira:

- Osasunaren inguruko egoerak, iraukorrak zein aldi baterakoak.
- Genero-indarkeriaren biktima ote den.
- Sexu-jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren biktima izatea.
- Lan-bizitzaren kudeaketa.
- Lanpostuarekin zerikusia duten ikasketak egitea edo lanpostuarekin zerikusirik ez duten ikasketa arautuak egitea, edo sektore publikoan edo pribatuan jardueraren bat garatzea, bateragarritasun horretarako baimena izanez gero.
- Aldi baterako proiektuak edo programak egitea, horretarako ez bada beharrezkoa soilik lan presentzialean aritzea.

1. artikuluan adierazitako sektore-arlo bakoitzean, aukeran izango da baremo jakin bat ezartzea egoera horietako bakoitzari, zehazteko zein kasutan eman dakioken langileari telelana, baldin eta ezinezkoa bada unitate edo zerbitzu berean eskatu duten pertsona guztiei ematea.

4. artikulua.– Telelanaren bidez bete daitezkeen lanpostuak

a) Hauek dira telelanaren bidez bete daitezkeen lanpostuak: autonomo eta presentzialki gabe lan egiteko aukera ematen dutenak, haien ezaugarri espezifikoak eta lan egiteko behar diren bitartekoak kontuan hartuta. Lanpostu bat telelanerako modukoa den zehazteko, irizpide hauek hartu beharko dira kontuan:

- Digitalizazio-maila.
- Sarbideak gaituta izatea, zibersegurtasuna, konfidentzialtasuna.
- Lan-inguruneetarako sarbideak gaitzeko aukera.
- Komunikazioak seguruak izatea, eta konfidentzialtasuna.
- Lanpostuaren autonomia-maila orokorra.
- Lanpostuari dagozkion lanak estandarizatuta edo prozedura ezarrita egotea.
- Interakzioa eta harreman pertsonala.
- Lanaren berezko antolaketa.
- Gainbegiralearekiko mendekotasun-maila.
- Zereginak eta emaitzak zehaztea, ebaluatzeko moduan egoteko.

Ezin izango dira telelan bidez bete lan jakin batzuk; hain zuzen ere, lana behar bezala egiteko era bakarra langilea lantokian fisikoki egotea behar duten lanak.

b) Sektore-alor bakoitzean, kudeaketarako, identifikaziorako eta erabakiak hartzeko mekanismoak ezarri beharko dira, ahalik eta objektibotasun handienarekin identifikatu ahal izateko lanpostuak egokiak diren edo ez telelan bidez betetzeko. Informazio hori katalogoetan edo eskura dauden beste antolaketa-tresna batzuetan jaso ahal izango da.

5. artikulua.– Salbuetsitako egoerak

Salbuespen-egoerei erantzuteko bada, zerbitzu ez-presentziala ez da telelantzat hartuko. Halakoetan, kasuan kasu berariazko araudia ezarriko da. Hori dela-eta, kasu hauek ezin dira telelantzat hartu:

- a) Ohiko lantokitik kanpoko zerbitzu bat dela eta, joan-etorrian ibiltzea ez denean eraginkorra; kasu horretan, lanaldiaren gainerakoa presentzia gabe osatu liteke.
- b) Zerbitzuaren beharrianak direla eta, epe laburrean egin beharreko lan espezifiko eta zehatzak sortzen direnean, eta, ondorioz, eraginkorragoa eta egokiagoa denean lan ez presentzialean aritzea.
- c) Osasun arloko alerta, larrialdi egoerak edo aurrez aurreko lana eragozten duen beste edozein egoera deklaratu, eta horren ondorioz zenbait neurri hartzen badira (mugikortasuna murrizteko neurriak, pertsonen arteko distantzia edo konfinamendua); kasu horretan ez da beharrezkoa izango alde zuzeneko eskaera egiterik, eta enplegu publikoaren arloan eskumen duen Sailburuordetzak horretarako aurreikusten dituen jarraibideen arabera jokatu beharko da.
- d) Lanean eraginkorrako aritzeko bidea eman nahi zaienean langile batzuei (mugikortasun-premia bereziak dituztenak, mugikortasun-zailtasunak dituztenei arrazoi espazial edo geografikoengatik, alta medikoa baldintza berezietan hartuta daudenei, edo egokitzapenak behar badituzte haurdun daudela-eta).
- e) Haien hobebeharrez, langileak etxean geratzea ekarriko lukeen beste edozein egoera.

6. artikulua.– Lanaldien arloko espezialitateak.

a) Telelangileen lanaldiak modalitate hauetakoak izan daitezke:

- 1. Oro har, eta langile gehiagok izan dezaten telelanean aritzeko aukera, asteko lanaldia, orokorrean honela antolatuko da: bi lanegun oso egingo telelanean egiteko moduan.
- 2. Hala ere, salbuespen gisa, lanpostu jakin batzuetan, asteko lanaldia beste moldaitate batzuetan antolatzerik izango da.

b) Lanaldi presentzialeko egunei dagokienez, horietako bat, gainbegiraleak finkatua, osorik edo zati batez, jarraipen-, koordinazio- edo prestakuntza-bileretarako erabili beharko da, edo zerbitzuaren zein antolakuntza-unitatearen proiektu komunetako partaidetza-bilerak egiteko.

c) Sektore-alor bakoitzak zehaztuko du administrazio-unitate bakoitzean zerbitzu publikoen funtzionamendu normalerako beharrezkoa den gutxieneko presentzia.

Era berean, zerbitzu edo antolakuntza-unitate bereko pertsona bik edo gehiagok badute baimena zerbitzua telelan-erregimenean emateko, asteko lanaldiaren banaketa ezartzerakoan, modalitate presentzialaren eta telelanaren arteko banaketa jakina ezarri beharko da, beti ziurtatuta egoteko nahiko langile izango dira presentzialki lanean, zerbitzuaren funtzionamendu normala ez kaltetzeko moduan.

Banaketa hori elkarrekin adostuko dute gainbegiraleak eta telelangileek, hala adierazita konpromisoen dokumentuan. Dokumentua aldatzerik izango da, baimena indarrean dagoen bitartean, zerbitzuaren beharrianen gorabeheran.

d) Urrutiko lanaldiak egokitu egin beharko dira, sektore-alor bakoitzean lana presentzialki egiteko aurreikusitako lanaldietakoren batera egokitu ere. Halatsu, berariaz jaso beharko dira lanaldiok konpromisoen dokumentuan, eta lanaldi presentzialetarako aurreikusitakoa ez den beste iraupenen bat ere izan dezakete, baina ez azken horiena baino luzeagoa.

e) Halaber, konpromisoen dokumentuan zehaztu beharko dira lanaldi presentzialaren ordutegiarekin bat datozen derrigorrezko interkonexio-aldiak ere (inola ere ez

lanaldiaren iraupenaren erdia baino laburragoak). Horretarako, presentzia kontrolatzeko urrutiko mekanismoak gaituko dira, lanaldia benetan egiten dela bermatzeko, 14.d) artikuluan ezarritakoaren arabera.

f) Eguneko lanaldia ezin izango da inola ere zatitu, lana presentzialki eta telelanean egiteko.

g) Zerbitzuak behar bezala justifikatutako beharrianak izanez gero, telelangileari eska dakiokete lantokira joan dadila, presentzialki lan egiten duen egunetatik kanpo ere. Eskaera hori, oro har, gutxienez 48 ordu lehenago egin beharko zaio, baina salbuespen gisa, gerta liteke tarte gutxiagorekin ere eskatzea, premiaren arabera.

Kasu horretan, gainbegiraleak idatziz egin beharko dio dei telelangileari, ahal dela bitarteko telematikoak erabiliz, gutxienez berrogeita zortzi ordu lehenago; baina, behar bezala justifikatutako kasuetan, denbora-tarte hori hogeita lau ordura murrizterik izango da, presazko kontua bada. Hori ere gerta litekeela jasota laga beharko da konpromisoen dokumentuan.

h) Berreskuratutako edo norberaren aukerako baimenak, denak ere lan-baldintzak eta hitzarmen kolektiboak arautzen dituzten akordioetan jasotakoak, proportzionalki hartu beharko dira lanaldi presentzialaren eta telelanean lanaldiaren artean.

i) Sektore-alor bakoitzak bere lanaldi eta ordutegiak egokitu beharko ditu, lanaldi eta banaketa uniformeak ezartzeko, hartara, urrutitik zein presentzialki lan egiteko aukera egoteko.

7. artikulua.– Administrazioak telelanean jarri beharreko baliabideak

a) Administrazioak ordenagailu pertsonal bat emango die telelangileei, ahal dela eramangarria, lan presentzian eta telelanean aritzeko moduan egoteko; horrez gain, lanpostuaren zereginak telelan bidez betetzeko erabiltzen den kanaleko aplikazio informatikoetarako sarbidea ere emango die.

b) Ahal den neurrian, IP telefono-zenbaki bat emango die, edo mugikor korporatiboa, bi alderdien arteko berehalako komunikazioa eduki behar bada edo, telelangilearen zereginak direla eta, hark telefonoa erabili behar badu. Lanaldi guztian ziurtatutako egongo da telelangilearen eta gainbegiralearen arteko komunikazioa, baita antolaketak-unitateko gainerakoen arteko komunikazioa eta langileak betetzen duen lanpostuaren zereginak eta funtzioak direla-eta harremanetan dauden pertsona edo erakunde guztien artekoa ere. Nolanahi, komunikaziorako prest egonda ere deskonexio digitalerako eskubideak babestuta egon behar du (12.b) artikuluan jasota dago hori).

c) Telelanean aritzeko behar diren zerbitzuak eskuratzeko, konexio-kanal segurua erabiliko da, informazioa irisgarria, bizkorra eta segurua izango dela ziurtatzeko.

d) Telelanean dabilzanek telefono bidezko arretarako linea bat izango dute, zerbitzuari buruzko gorabeherak jasotzeko, zerbitzuaren ordutegiaren barruan. Gorabehera teknikoak konpontzeko laguntza teknikoak presentziala izan behar badu, lanaldi presentzialeko egunen batean bideratu beharko da.

8. artikulua.– Konpromisoen ebaluazioa eta helburuen arabeko kudeaketaren ebaluazioa ezartzea

Alde batetik, beharrezkoa da administrazio elektronikorako tresnak eta kudeaketarako beste tresna espezifiko batzuk abian jartzea, lan presentzialeko zein telelanean lanaren neurketa objektiboa automatizatuz; eta balorazio mota horri hasiera emateko, bitartekoak jarri beharko dira gainbegiraleen prestakuntzarako, azken horiek gai izan daitezen, alde batetik, betearazpen-konpromisoak diseinatzeko eta

adosteko, eta, bestetik, telelangilearen hartutako konpromiso horiek bete direla egiaztatzeko.

Nolanahi ere, ebaluazioa telelangilearen eta gainbegiralearen artean hartutako konpromisoen arabera egingo da; haien artean berariaz sinatutako konpromiso-agirian jasotakoaren arabera. Ebaluazioa osatzeko aldera, litekeena da jarduera garatzeko emandako tresnen erabilera jarraitzeko ezarri diren mekanismo informatikoak erabiltzea edo langileen arloko zerbitzuen txostenak ere aztertzea.

III. KAPITULUA

TELELANA BAIMENTZEKO PROZEDURA

9 artikulua. Telelana baimentzeko baldintzak.

a) Telelana baimentzeko, gutxieneko baldintza hauek bete beharko dira:

1.- Lanpostuaren edo plazaren zuzkidura

4. artikuluan ezarritakoaren arabera, sektore-alor bakoitzean zehaztu beharko da zein lanpostutan aritu daitezkeen langileak telelanean. Hori erabakitzeko, honako hauek prestatzea lagungarri izan daiteke: telelanaren bidez egin daitezkeen zereginen zerrenda, lanpostu-zuzkiduren zerrenda zehatza, lanpostuak aztertzeko txantiloiak, inkestak, hartu beharreko erabakia zehazteko irizpideen formularioak, edo erabaki hori objektiboki baloratzeko aukera ematen duen beste edozein sistema. Edonola ere, entzunaldia eman beharko zaie langileen ordezkariari.

2.- Telelangilea

2.1. Zerbitzu aktiboko egoera administratiboan egotea.

2.2. Azken bost urteak kontuan hartuta, lanpostu horretan gutxienez urtebeteko batura ematen duten aldietan jardundakoa izatea, zerbitzua telelan bidez ematen hasteko egunean. Azken bost urteetan antzeko lanpostuetan jardun badu, urtebeteko epea sei hilabetera murriztu ahal izango da.

2.3. Inoiz telelanerako baimena baliogabetu bazaio, berari egozteko moduko arrazoiengatik, bi urte igarota egotea baliogabetze horretatik.

2.4. Aski gaitasun digital izatea, langilea telelanerako gai dela ziurtatzeko eta tratatu beharreko datuen babesa ziurtatzeko moduan.

2.5. Telelanaren baimena eskatzen den egunean, telelanari buruzko nahitaezko prestakuntza egina izatea eta telelanean aritzen diren pertsonen lan-arriskuen prebentziorako neurriak ezagutzen dituela adieraztea, eta autoebaluaziorako galdetegi bat betetzea, zerbitzuak telelanaren bidez emateko baimena jaso ondoren.

2.6. Konpromisoen dokumentua sinatzea, 11. artikuluan jasotako moduan.

3.- Telelana egiteko lekua

3.1. Telelan-erregimena hasten den egunean, Administrazioak zehaztutako ezaugarriak dituen konektagarritasuna izatea, baliabide teknologikoak eta sistemen segurtasuna kontuan hartuta.

3.2. Telelana egiteko lekua, ahal dela, eskatzailearen ohiko bizilekua izango da. Edonola ere, telelaneko leku horrek lan-arriskuen prebentzioari buruzko baldintzak bete beharko ditu beti.

Zerbitzua urrutitik emateko lekua aldi baterako aldatzen bada, eta aldaketa hori ez badago jasota konpromisoen agirian, gainbegiraleari jakinarazi beharko zaio,

jakinaren gainean egon dadin; nolana, lan-arriskuen prebentzioari buruzko baldintzak bete beharko dira. Aldaketa behin betikoa bada, konpromisoen dokumentuaren eranskin batean jaso beharko da.

b) Artikulu honetan ezarritako baldintzak berdin-berdin bete beharko dira zerbitzua telelan bidez emateko baimenak irauten duen denbora osoan. Baldintzetakoren batek egiaztapena behar badu, Administrazioak dagokion egiaztapena egingo du, sektore-eremu bakoitzean horretarako prestatutako ikuskapen-unitateen bitartez.

Langileak horietako edozein betetzen huts egingo balio, berehala itzuliko beharko du lan presentzialera.

10 artikulua. - Baimena emateko eta deialdia egiteko prozedura

a) Sektore-alor bakoitzean zehaztuko da zer prozedura erabiliko den zerbitzuak telelanaren bidez ematea baimentzeko, betiere artikulu honetako 8. apartatuaren arabera. Baimena, nolana ere, bitarteko elektronikoen bidez emango da, zerbitzuaren beharren mende egongo da, eta eskaera aurkezteko unean eskatzailea betetzen ari den lanposturako balioko du.

b) Eskabidea langileen kudeaketarako zerbitzuan aurkeztuko da, eta interesdunek beharrezko jotzen dituzten inguruabar pertsonalak azaltzeko aukera izango dute, baloratuak izan daitezten.

c) Eskabidea jaso ondoren, langileen kudeaketarako zerbitzuak eskaerari buruzko txostena egiteko eskatuko dio gainbegiraleari, epe jakin batean. Txosten horretan, gutxienez, gai hauei buruzko iritzia eman beharko du:

- 1.- Ea eskatzaileak beharrezko gaitasun digitalak badituen, telelanerako gai dela ziurtatzeko eta tratatu beharreko datuen babesa ziurtatzeko.
- 2.- Ea eskatzailearen lanpostuaren eginkizunak telelanaren bidez bete daitezkeen.
- 3.- Ea zerbitzuaren beharrezkoak bateragarriak diren telelanerako baimenarekin.

d) Txostena aldekoa bada, dagokion informatika-zerbitzuak edo -arloak txosten tekniko bat egingo du epe jakin batean, gai hauei buruz: baliabide telematikoen beharrezkoak, telelanerako lekuaren konektibagarritasuna bideragarria ote den, eta eginkizunak konexio-mota horren bidez garatzeko aukera badagoen, horretarako behar diren prestazio tekniko eta guzti.

e) Eskabidea aurkeztu eta hilabeteko epean, langilearen gaineko organoaren txostenak ikusita eta, hala badagokio, informatika-zerbitzu edo -arloaren txostenak ikusita, langileen arloan eskumena duen organoak behin-behineko ebazpen arrazoitua emango du telelan-eskaera baimentzeko edo ukatzeko.

Konpromisoen dokumentua adostu ondoren, 11. artikuluan ezarritakoaren arabera, behin betiko ebazpena emango da, eta konpromisoen dokumentuaren kopia bat erantsi beharko zaio horri.

f) Sektore-alor bakoitzean finkatzen den prozeduran argi adierazita laga beharko da balizko zein arrazoiengatik gera daitezkeen indarrak gabe edo aldi baterako etenda zerbitzua telelan bidez emateko baimena, eta kaltetutako pertsonari entzuteko izapidea emango zaiola. Baimena baliogabetzeko arrazoiaren bat badagoela egiaztatzen bada, langileen arloan eskumena duen organoak horren inguruko ebazpen arrazoitua emango du. Ebazpen horren ondorioak ezingo dira urtebete baino gehiago luzatu onartzen

denetik, non eta ez den izan ezarritako helburuak bete ez izanagatik edo zibersegurtasunaren, datuen babesaren eta konfidentziasunaren arloko konpromisoetan izandako ez-betetze larriren batengatik.

Halaber, zerbitzua telelan bidez emateko baimena baliogabetzeko aukera badago, besteak beste, langilea eta Administrazioa ados badaude horretarako, edo zeregin zehatzak edo ezarritako helburuak ez badira bete.

g) Langilea zerbitzuak telelan bidez emateko baimena indarrik gabe geratu bada, baimenari uko egin badio, edo baimena azkentzen bada, zerbitzua presentzialki ematen hasi beharko du atzera, aipatutako egoerak gertatu eta hurrengo egunetik aurrera.

h) Antolaketa-arrazoiak direla eta, sektore-arlo bakoitzak deialdiak egiteko aukera izango du, eta, deialdiotan honako hauek zehaztuko dituzte: eskaerak aurkezteko eta ebazteko datak, eta zerbitzua telelanaren modalitatean emateko hasiera- eta amaiera-datak; edo, hala badagokio, deialdi irekiak, telelanean edozein unetan hasteko (nolanahi ere, kasu honetan emandako ebazpenak urtero luzatu beharko dira, langileen kudeaketaren arloan eskumena duen organoaren berariazko ebazpen baten bidez, eta ebazpen horrekin batera konpromisoari buruzko beste dokumentu bat aurkeztu beharko da).

11. artikulua.– Konpromisoen dokumentua

a) Konpromisoen dokumentuan, telelanerako aurreikusitako denboran egin beharreko zereginak eta lortu beharreko emaitzak zehaztuko dira, eta gainbegiralearen eta langilearen arteko akordio bidez finkatuko da hori.

b) Telelana behin betiko baimentzeko ebazpenaren eraginkortasuna lotuta egongo da konpromisoen dokumentuaren edukia betetzearekin, eta hori indarrean egongo da ebazpena indarrean dagoen bitartean.

c) Sektore-alor bakoitzean oinarritzko dokumentu bat onartuko da, eta han jasota utziko dira, beti, gutxienezko eduki hauek:

- Baimendutako telelanak irauten duen bitartean egin beharreko lanen edo bete beharreko konpromisoen deskribapena. Telelangileak bete behar dituen helburuak (kualitatiboak zein kuantitatiboak) zehatz-mehatz jasoko dira, eta berdin egingo da ebaluaziorako eta jarraipenerako adierazleekin eta tresnekin ere.
- Telelanean tratatzen diren datuen babesa eta konfidentziasuna bermatuko duten mekanismoak.
- Langileak zein lantoki aukeratu duen urrutiko lana egiteko.
- Zenbat denboraz beteko diren zerbitzuak emateko modalitate honetako eginkizunak.
- Telelangilearen lan-ordutegia, eta, horren barruan, hala badagokio, prestasun-arauak.
- Telelaneko lanaldien zehaztapena. Modu uniformearen banatu ahal izango dira baimena indarrean dagoen bitartean, edo modu ez uniformearen, zerbitzuaren beharrezko arabera.
- Interkonexio-aldien zehaztapena, bai eta, hala badagokio, ezartzen diren ordutegi-tarteak, eta horiek gauzatzeko baliabideak.
- Itzulgarritasun-egoerarako aurreabisu-epeek zenbat iraungo duten, 6.g) artikuluan jasotakoari dagokionez.

- Telelanaren jarraipen-orriak jaso ahal izango dira (lanaldi bakoitza amaitzean bete beharrekoak), edo jarraipenerako eta/edo autoebaluaziorako galdetegiak, ondoren gainbegiraleak berrets ditzan.
- Zein prozedura jarraitu behar den, telelanean normaltasunez aritzea eragozten duten zailtasun teknikoak gertatuz gero.

d) Telelanerako baimena ematen duen ebazpenaren eranskin gisa jaso beharko da konpromisoen dokumentua, baina, hala ere, telelangileak hala eskatzen bada, aldatzerik izango du, gainbegiralearekin ados jartzen bada. Konpromisoen dokumentua aldatu liteke, bestalde, unitate administratiboaren gaineko organoak eskatzen bada, antolaketa-kontuengatik bada, eta eskaera behar bezala arrazoituta badago.

IV. KAPITULUA TELELANGILEAREN ARAUBIDE JURIDIKOA

12. artikulua.– Telelangileen eskubideak

a) Zerbitzua telelan bidez ematen duten langile publikoek beren lantokian lan eginda izango lituzketen eskubide berberak izango dituzte, presentzialki lan egiteari lotuta dauden eskubideak izan ezik.

b) Langile publikoak izateagatik berez dagozkien beste eskubide batzuk alde batera utzi gabe, bereziki honako hauek izango dituzte ziurtatuta:

- Telelangileek eskubidea izango dute, Administrazioaren aldetik, lana egiteko beharrezkoak diren ekipo eta tresna informatiko guztiak behar bezala izateko eta mantentzeko. Gainera, behar den arreta emango zaie zailtasun teknikoak dituztenean. Administrazioak ezingo du esijitu langilearen jabetzakoak diren gailuetan programak edo aplikazioak instalatzerik, ez eta telelan egitean gailu horiek erabiltzerik ere.
- Segurtasun- eta osasun-babes egokia izateko eskubidea dute, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta berau garatzeko araudian ezarritakoarekin bat etorriz.
- Bitarteko telematikoak erabiltzean eta lan-prestazioa gailu automatikoen bidez kontrolatzean intimitaterako eta datuen babeserako eskubidea behar bezala bermatzen dela ziurtatu beharko da, Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoan aurreikusitako baldintzetan, eta erabilitako bitartekoen egokitasun-, premia- eta proportzionaltasun-printzipioen arabera.
- Telelangileek deskonexio digitalerako eskubidea dute lan-ordutegitik kanpo, Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 88. artikuluan ezarritakoaren arabera.
- Eskubide kolektiboak baliatzeko eskubidea: zein zentrori atxikita dauden, zentro horretako gainerako langileen eduki eta hedapen berarekin.

13. artikulua.– Tratu- eta aukera-berdintasuna eta diskriminazio eza.

a) Telelangileek ezingo dute inolako kalterik izan beren lan-baldintzetan. Horren barruan sartzen dira ordainsaria, enpleguaren egonkortasuna, lan-denbora, prestakuntza eta lan-sustapena.

b) Administrazioa behartuta dago urrutiko zerbitzuak ematen dituzten langileen gaineko edozein diskriminazio (zuzenekoa zein zeharkakoa, eta, bereziki, sexuagatiko diskriminazioa) saihestera. Halaber, behartuta dago telelangileak edo urrutiko langileak eta haien lan-ezaugarriak kontuan hartzera, berdintasun-neurrien eta -planen diagnostikoa, ezarpena, aplikazioa, jarraipena eta ebaluazioa egitean.

c) Telelangileek langile presentzialen eskubide berberak dituzte kontzilioaren eta erantzukidetasunaren arloan, baita lanaldira egokitzeko eskubidea ere, lanak ez dezan oztopatu bizitza pertsonala eta familiarra.

14. artikulua.– Obligazioak eta betebeharrak

a) Zerbitzua telelanaren bidez ematen duten langile publikoek euskal sektore publikoaren zerbitzupean ari diren gainerako funtzionarioen eta lan-kontratadun langileen betebeharrak berberak izango dituzte.

b) Telelangileek, urrutiko lana egitean, bete egin beharko dituzte datuak babesteari eta informazioaren segurtasunari buruzko legeriaren esparruan administrazioak ezarritako jarraibideak. Hori dela eta, inola ere ez da baimenduko interneteko konexio hauek erabiltzea: merkataritza-establezimenduek, ostalaritzako establezimenduek, toki publikoek eta, oro har, jendearekin partekatutako komunikazio-sareek eskainitakoak, ezta komunikazioaren segurtasuna arriskuan jartzen dutenak ere.

c) Telelangileek bete egin behar dituzte ekipamendu edo tresna informatikoak erabiltzeko eta kontserbatzeko ezarritako baldintzak eta jarraibideak

d) Administrazioak bidezkotzat jotzen dituen zaintza- eta kontrol-neurriak hartu ahal izango ditu, telelangileak bere laneko obligazioak eta betebeharrak betetzen dituela egiaztatzeko. Horretarako, baliabide telematikoak ere erabiltzerik izango du, eta duintasunari zor zaion begirunez jokatu du neurri horiek hartzerakoan eta aplikatzerakoan. Alde horretatik, ordutegia eta lanaldia betetzen direla egiaztatzeko mekanismoak ezarri eta egokitu litezke, presentzia-kontrolaren sistema erabilita.

e) Telelangileen erantzukizuna izango da prebentzio-zerbitzuek gomendatutako neurri zuzentzaileak ezartzea, bai aurretiazko prestakuntza-ikastaroan ezarritako neurri orokorrak, bai telelangileak egindako kontsulten edo eskaeren ondoriozko neurri espezifikoak ere. Era berean, erabiltzaileek sintomaren bat sumatzen badute telelaneko lantokian ekipo eramangarriak erabiltzeagatik, ahalik eta arinen eman beharko dute horren berri.

V. KAPITULUA

JARRAIPEN-BATZORDEAK

15. artikulua.– Telelanaren jarraipen-batzorde bat sortuko da sektore-alor bakoitzean. Batzorde horrek telelanaren jarraipenari buruzko txosten bat egingo du urtero, eta hortxe jasoko dira telelanaren erabilerari buruzko datu nagusiak, konpromisoen betearazpen-maila, inplikaturako langileen (telelangileak, gainbegiraleak eta telelana dagoen zerbitzuetako langileak) gogobetetze-maila, gorabeherak, gabeziak eta, hala badagokio, hobekuntzarako proposamenak. Txosten hori Enplegu Publikoan eskumena duen sailburuordetzara bidaliko da.

Batzorde hori osatzean, genero-ikuspegia kontuan hartuko duenez, saiatu beharko da telelanean inplikaturako arloen parte-hartzea bideratzen: langileen zerbitzuak, prebentzio-zerbitzuak, informatika, datuen babesa eta giza baliabideak.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Lan ez presentziala, lana antolatzeko edo lan-jarduera egiteko modua da, lana langilearen etxean edo langileak berak lanaldi osoan aukeratutako lekuan egiten dena, aldi baterako, eta zirkunstantzia jakin batzuk kontuan hartuta, presentzialtasun-ehuneko jakin bat ezarri beharrik gabe. Lan presentzialaren inguruan, sektore-alor bakoitzak Dekretu hau garatzeko araudiak gara ditzake; garatutako araudiak, nolanahi ere, egin beharreko zereginak zehaztuko dituen dokumentu sinplifikatu bat prestatzea jaso behar du.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Harik eta zehaztu arte zein izango diren sektore-alor bakoitzean telelanaren bidez egiteko modukoak diren lanpostuak katalogoetan edo antolamendu-tresna erabilgarrietan jasotzeko kudeaketa-, identifikazio- eta erabaki-mekanismoak, gainbegiraleak txosten bat egingo du zehazteko eskatzaileak betetzen duen lanpostuaren eginkizunak telelanaren araubide horren arabera bete daitezkeen.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Aurrerantzean, maiatzaren 29ko 92/2012 Dekretuak ez du indarrik izango. Haren bitartez onartu zuten Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta bere erakunde autonomiadunetako enplegatu publikoek zerbitzua telelanaren bidez modalitate ez-presentzialean nola eman arautu zuen akordioa.

AZKEN XEDAPENA

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2023ko XXXXaren XX(e)(a)n.

Lehendakaria
IÑIGO URKULLU RENTERIA.

Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburua
OLATZ GARAMENDI LANDA