

BESTELAKO XEDAPENAK

JUSTIZIA ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA

2578

2012/92 DEKRETUA, maiatzaren 29koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta bere erakunde autonomiadunetako enplegatu publikoek zerbitzua telelanaren bidez modalitate ez-presentzialean nola eman arautuko duen Akordioa onartzeko dena.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legeak arautzen duenez, herri-administrazioako langileen lan-baldintzak finkatzeko negoziazio kolektiboa erakunde sindikalei aitortutako ordezkaritza-gaitasuna baliatuz egingo da, berariaz osatutako negoziazio-mahaien bitartez. Administrazioen eta erakunde sindikalen ordezkariak akordioak egin ahal izango dituzte funtzionarioen lan-baldintzak finkatzeko. Akordio horietan, kasuan kasuko administrazioaren gobernu-organoen eskumen diren gaiak arautuko dira.

Informazio- eta komunikazio-teknologiek aldaketa asko ekarri dituzte, besteak beste, lana ulertzeko eta egiteko modua bera aldatu dute. Telelana zera da, informazio- eta komunikazio-teknologiak enplegatua lana egin ohi duen leku fisikotik askatzeko moduan erabiltzea. Antolatze modu jakina da, hortaz, zerbitzuak emateko beste modalitate batzuk –lantokira joatea behar dutenez bestekoak–, ezartzeko aukera ematen duena eta, hala, norberaren bizitza, familia eta lana uztartzen laguntzen duena.

Gure inguruko botere publikoek hainbat eta hainbat neurri onartu dituzte telelana sustatzeko, eta, horien artean, Telelanari buruzko Europako Esparru Akordioa da nabarmentzekoa, Europako Batzordearen ekimenez Europako gizarte arloko solaskiderik garrantzitsuenek Bruselan 2002ko uztailaren 16an sinatutakoa. Akordio horrek oinarrizko hainbat printzipio ezartzen ditu telelanerako, hona hemen zein nabarmentzen ditugun guk: lana antolatze edo egiteko beste modu bat da telelana, informazio- eta komunikazio-teknologiak erabiliz egiten dena; borondatezkoa da; atzera egin eta utz daiteke, eta legeek eta hitzarmenek gainerako langileentzat ezartzen dituzten eskubide berak ematen ditu.

Era berean, sektore publikoaren eremuan, Europar Batasuneko hainbat eta hainbat estatu kide era bateko eta besteko ekimenak eta esperientziak ari dira garatzen telelanaren arloan, enplegatu publikoei begira.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen Akordioaren 56. artikulua eta EAEko Administrazioaren lan-kontratudunen kolektiboen Hitzarmenaren 19. artikulua diotenez, «telelanaren esperientzia pilotuak abiarazi direla-eta, zerbitzua ezartzeko eta arautzeko lehentasunak Mahai Sektorialean jakinaraziko dira, eta bertan negoziatuko dira esperientzia horietan parte hartzen duten langileen lan-baldintzak».

Funtzio Publikoko sailburuordeak urriaren 29an emandako 1/2010 Jarraibidearen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko telelanaren plan pilotua onartu zen. Plan pilotu horren emaitzari buruzko azken txosten teknikoan, honako ondorio hau ezarri zen: premia dago lanaldi-modalitate berri bat arautzeko, enplegatu publikoaren lantokiko presentzia fisikorik beharko ez duena eta telelanaren bidez egitekoa.

Kontuan hartu behar da lehen aipatu dugun akordio horrek, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko funtzionarioen 2010-2011 aldirako lan-baldintzak arautzen dituenak,

III. tituluan, eta egun indarrean den lan-kontratuko langileen hitzarmen kolektiboak, V. tituluan, lanaldiari eta lan-orduei buruzko arauak dituztela, eta arau horiek enplegatuak zein bere lantokian egonez bakarrik bete daitezkeela. Hala bada, beharrezkotzat jotzen da lanaldia betetzeko modalitate berri bat arautzea, telelanaren bidezkoa, hain zuzen. Izan ere, dagokien negoziazio-mahaietan negoziatu eta hitzartu da telelanaren gaia, Akordio arautzailearen 56. eta 19. artikuluko horietan ezarritakoa betez.

Akordio hori baliozkoa eta eraginkorra izan dadin, nahitaezkoa da, 7/2007 Legeak xedatutakoaren arabera, herri-administrazioetako gobernu-organismoek espresuki eta modu formalean onartzea. Ildo horretatik, Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 5.1.e) artikulua dio Eusko Jaurlaritzari dagokiola funtzionarioen lan-baldintzei buruzko negoziazioetan iritsitako akordioei baliozkotasuna eta eraginkortasuna ematea.

Ondorioz, Justizia eta Herri Administrazioiko sailburuaren proposamenez, eta Jaurlaritzaren Kontseiluak 2012ko maiatzaren 29an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

Artikulu bakarra.– Onartzea.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta bere erakunde autonomiadunetako enplegatu publikoek zerbitzua telelanaren bidez modalitate ez-presentzialean nola eman arautuko duen Akordioa baiestea.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.– Dekretu hau garatzea.

Funtzio Publikoko sailburuordeari ahalmena ematen zaio dekretu hau eraginkor izateko beharrezko den beste edozer jorrazeko.

Bigarrena.– Indarrean sartzea.

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

Vitoria-Gasteizen, 2012ko maiatzaren 29an.

Lehendakaria,
FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ÁLVAREZ.

Justizia eta Herri Administrazioiko sailburua,
IDOIA MENDIA CUEVA.

MAIATZAREN 29KO 92/2012 DEKRETUAREN ERANSKINA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA BERE ERAKUNDE AUTONOMIADUNETAKO ENPLEGATU PUBLIKOEN ZERBITZUA TELELANAREN BIDEZ MODALITATE EZ-PRESENTZIALEAN NOLA EMAN ARAUTUKO DUEN AKORDIOA

1. artikulua.– Xedea.

Akordio honen xedea da enplegatu publikoen Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomiadunetan eman behar duten zerbitzu ez-presentziala, telelanaren bidezkoa, nola eman arautzea.

2. artikulua.– Telelanaren kontzeptua.

1.– Telelana zerbitzuak emateko modalitate bat da, enplegatu publikoei beren lanpostuen eginkizunak Administrazioaren egoitzetatik kanpo betetzeko aukera ematen diena, informazio- eta komunikazio-teknologia berrien bitartez.

2.– Telelanaren xedea da zerbitzuetan eraginkortasun handiagoa lortzea, teknologia berriak erabiliz eta helburuen araberrako kudeaketaren bidez lanaren antolaketa hobea baliatuz; eta, orobat, norberaren bizitza, familia eta laneko bizitza uztartzen laguntzea, hartara lanean gusturago aritzeko.

3.– Zerbitzuak emateko modalitate hau borondatezkoa izango da enplegatu publikoentzat, eta hautatzen dutenentzat bermaturik egongo dira lan-arriskuen prebentzioa, gizarte-segurantza, pribatutasuna eta datuen babesa eta isilekotasuna direla-eta ezarri beharreko baldintzak.

3. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Akordio hau langile hauei aplikatuko zaie:

a) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere erakunde autonomiadunen zerbitzuko funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen Akordioaren aplikazio-eremuan dauden funtzionarioei.

b) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren lan-kontratudunen kolektiboan 2010-2011 aldirako lan-baldintzak arautzen dituen Hitzarmenaren aplikazio-eremuan dauden lan-kontratuko langileei.

4. artikulua.– Baldintzak.

1.– Zerbitzua modalitate ez-presentzial honetan ematea eskatzeko aukera izango dute akordio honen aplikazio-eremuan sartzen diren enplegatu publikoen, betiere baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Jarduneko zerbitzuan egotea eta azken bi urteetan lanpostuan gutxienez urtebete egin izana (lan egindako bolada guztiak bat eginik), zerbitzua telelanaren bidez ematen hasteko egunerako.

b) Modalitate ez-presentzialean jarduteko modukoa jotzen den lanpostu batean aritzea. Hala, honako eginkizun nagusi hauetakoren bat duten lanpostuak dira telelanaren bidez jarduteko moduko lanpostuak:

– Proiektuak aztertu eta analizatzea.

- Txostenak egitea.
- Aholkularitza.
- Dokumentuak idatzi, zuzendu eta erabiltzea.
- Ikuskapenak egitea.
- Informazio– eta komunikazio-sistemak kudeatzea.
- Informazio– eta komunikazio-sistemak analizatu, diseinatu eta programatzea.
- Itzultzea.
- Funtzio Publikoko sailburuordetzaren iritziz telelanaren bidez betetzeko modukoak diren beste eginkizun batzuk.

Ez dira onartuko honako lanpostu hauetan ari diren enplegatu publikoen eskariak:

- Erregistratzeko eta herritarrei laguntzeko arreta– eta informazio-bulegoetako lanpostuak.
- Zerbitzu ez-presentzialak ematea nahitaezko eginkizuntzat daukaten lanpostuak. Zerbitzu presentzialak dira, hain justu, enplegatutako pertsonaren presentzia fisikoa eskatzen dutenak ezinbestean, zerbitzuok egiaz ematen direla osoki bermatuko bada.

– Zuzendaritza–, koordinazio– edo ikuskaritza–eginkizunak dituzten lanpostuak, zerbitzuburuaren parekoak edo hortik gorakoak direnak.

- Goi-kargudunen idazkarien postuak.

c) Lanaldi osoan edo zortziren bateko edo bosten bateko murrizketarekin jardutea edo horretarako baimena izatea, lana modalitate ez-presentzialean egiten den bitartean.

d) Telelanaren bidez beteko diren eginkizunak betetzeko behar diren ezagutza informatiko eta telematikoak nahiz teoriko eta praktikoak edukitzea.

e) Telelana egiteko lekuan, telelana hasterako, lana behar bezala egiteko komunikazio-sistema egokiak edukitzea edo sistema horiek eskuratzeko konpromisoa hartzea; betiere, Administrazioak zehaztutako ezaugarriak dituzten komunikazio-sistemak izan behar dute, teknologiak eskaintzen duen aukeraren arabera eta sistemen segurtasunaren arabera.

f) Zerbitzuak modalitate ez-presentzialean emateari buruz IVAPek antolatutako prestakuntza-ikastaroak gainditzea. 17. artikuluan zehazten da zeintzuk diren ikastaro horiek.

g) Lan-orduetan ikastaro presentzial luzeak egiten ez ibiltzea edo horrelako ikastaroak egiteko baimena ez izatea, lana modalitate ez-presentzialean egiten den bitartean. Ikastaro horiek euskara-ikastaroak badira eta telelana egiten den herritik hurbil ematen badira, eskaria ez da ezetsiko.

2.– d) puntuan ezagutzak egiaztatzeari buruz ezarritakoari dagokionez, gerta liteke proba bat gainditzeko eskatzea, salbuespen gisa. Eskariarekin batera, e) puntuan aipatzen den baldintza betetzen dela egiaztatzeko agiria aurkeztu beharko da.

3.– Zerbitzua modalitate ez-presentzialaren bidez ematen duen denbora guztian zehar bete beharko ditu enplegatu publikoak artikuluan honetan ezarritako baldintzak.

5. artikulua.– Telelanerako baimena emateko prozedura.

1.– Zerbitzua modalitate ez-presentzialaren bidez emateko baimen-eskariak enplegatu eskatzaileak atxikita dauden sailetan, entitateetan eta erakunde autonomiadunetan langile arloan eskumena duten organoei bidali beharko zaizkie, eta organo horiek ikusiko dute akordio honetan ezarritako baldintzak betetzen ote dituzten.

2.– Eskatutako baldintzak betetzen dituzten eskatzaileak atxikita dauden organoei bidaliko zaizkie eskariak, eta organo horiek 10 eguneko epea izango dute eskariari buruzko txostena egiteko; lehenik, baina, enplegatuari mendekotasun funtzionalez dagokion administrazio-unitateko arduradunak zerbitzuaren premiak nola beteko dituzten adierazteko egindako proposamena aztertuko dute. Proposamena aldekoa izanez gero, unitatean telelanean gehienez ere zenbat ari daitezkeen jakinarazi beharko du arduradunak.

3.– Txostena aldekoa bada, saileko edo erakunde autonomiaduneko Informatika Arloak 10 egun izango ditu honako gai hauei baliabide telematikoen beharrei eta telelanaren lekuaren konektibitate-bideragarritasunari buruzko txosten tekniko bat prestatzeko. Txosten horretan aztertuko da, orobat, zer posibilitate dauden konexio hori erabiliz eta horretarako eskatutako prestazio teknikoak baliatuz eginkizunak betetzeko.

4.– Eskaria aurkezten den egunetik hilabeteko epean, eta enplegatua atxikita dagoen organoaren eta, behar izanez gero, Informatika Arloaren txostenak ikusirik, langileen arloan eskumena duen organoak telelan-eskaria baimentzeko edo ezesteko ebazpen arrazoitua emango du.

5.– Antolamendu-arrazoiak direla eta, Administrazioak aukeran izango du deialdiak egitea, eta bertan zehaztuko du eskabideak noiz aurkeztu behar diren, haiei buruz noiz ebatziko den eta zerbitzua modalitate horretan emateko modua noiztik hasiko den.

6.– Eskatzaileak lehenago ere eman izan baditu zerbitzuak modalitate ez-presentzialean, eskatzailea atxikita dagoen organoaren eta Informatika Arloaren txostenek berretsiko dituzte aurrekoan emandakoak, eta 5 eguneko epean emango dira, salbu eta aldaketak gertatu badira zerbitzuaren beharrak betetzeko moduan edo baliabide telematikoen edo konektibitate-bideragarritasunaren arloan dauden beharretan; hala bada, artikulua honen 2. eta 3. ataletan ezarritakoa bete beharko da. Ebazpena 15 eguneko epean emango da.

6. artikulua.– Baimena emateko lehentasun-irizpideak.

1.– Lan-unitate berean, zerbitzua modalitate ez-presentzialean eman nahi duten enplegatu publikoak hainbat direnean, eta, administrazio-antolamenduko arrazoiak direla-eta, ezin bazaie denei eman lan-modalitate horretan aritzeko baimena, eta, gainera, txandakatzeko aukerak edo interesatuen eta Administrazioaren arteko akordiorako aukerak agorturik badaude, honako ezaugarri hauek baloratuko dira lehentasunez, 1. eranskinean jasotako baremoaren arabera:

a) Langile publikoaren lan-osasuna: desgaitasun iraunkorrak edo aldi baterakoak.

a.1.– Ehuneko 33ko minusbaliotasun-gradua edo handiagoa aitortua izatea, edo desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasunari, diskriminaziorik ezari eta irisgarritasun orokorrari buruzko abenduaren 2ko 51/2003 Legearen 1.2 artikuluan ezarritakoaren arabera halakotzat joa izatea.

a.2.– Mugikortasunean eragina duen osasun-nahasmendua: osasun-zerbitzuak egiaztatu behar du joan-etorrien gutxitzeak osasuna nabarmen hobetzea ekarriko duela.

b) Genero-bortizkeriaren biktima diren emakumezko enplegatu publikoak.

c) Familia– eta lan-bizitza bateratzea:

c.1.– Legez agindutako zaintza dela-eta, zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko edo sentsorialen bat edo gaixotasun larri eta luzea duen ahaideren bat izatea.

c.2.– Bigarren gradura arteko odolkidetasuneko zein ezkontza-ahaidetasuneko senideak zaindu behar dituen langileak edo, berarekin batera bizitzeagatik urrunagoko graduako senitartekorik zaindu behar duen langileak, dela mugitzeko arazoak izateagatik, dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua jasateagatik.

d) Bizilekutik lantokira joateko distantzia eta denbora luzea egin beharra, edo distantzia hori egiteko garraio publikoko zerbitzuak eskuratzea zaila izatea.

e) Lanpostuarekin zerikusia duten ikasketak egiten aritzea.

f) Lanpostuarekin zerikusirik ez duten ikasketa arautuak egitea edo arlo publikoan edo pribatuan jarduera bat gauzatzea, jarduera horretarako bateragarritasuna baimenduta badago.

2.– Eskabidearekin batera, artikuluko honetako 1. paragrafoan jasotako inguruabarrak egiaztatzen dituzten agiriak ere aurkeztu beharko dira.

3.– Puntutan berdinketarik gertatuz gero, baremoan adierazitako hurrenkeraren arabera baremoaren atal bakoitzean puntu gehien lortutakoari emango zaio telelanean aritzeko baimena. Berdinketak bere horretan jarraitzen badu, bi irizpide hauek erabiliko dira, hurrenkera horrekin: lehena, zeinek duen antzintasun handiagoa telelaneko lanpostuan, eta bigarrena, zeinek duen antzintasun handiagoa Administrazioan.

7. artikulua.– Baimena ukatzeko arrazoiak.

1.– Honako hauek izango dira zerbitzua modalitate ez-presentzian emateko eskariak ezesteko arrazoiak, behar bezala justifikatuta:

a) Enpleguak ez betetzea dekretu honen 5. artikuluan aipatzen diren baldintzak.

b) Zerbitzuaren beharrak behar bezala beteta ez geratzea, eskatzailea atxikita dagoen organoaren txostenak hala egiaztatzen badu.

c) Azpiegitura teknologikoen mugak eta telelaneko lekuan konektibitatea bermatu ezina, eta biak ere Informatika Arloaren txostenean egiaztatu behar dira.

d) Telelanaren aldien arteko gutxieneko tarteak, 8.1 artikuluan ezarria, igaro ez izana, artikuluko horretan ezarritako salbuespenarekin.

e) Antolakuntzako arrazoiak, behar bezala egiaztatuak.

f) Enpleguak ez betetzea telelaneko aurreko aldiaren ezarritako helburuak.

2.– 1. atalean aipatutako arrazoietakoren bat gertatzen dela egiaztatzen bada, langile arloan eskumena duen organoak emango du telelanean aritzeko eskaria ezesten duen ebazpen arrazoitua.

8. artikulua.– Telelanaren iraupena eta asteko lanaldiaren banaketa.

1.– Funtzio Publikoko sailburuordeak zehaztuko du urtero, ebazpen bidez, zerbitzua modalitate ez-presentzian emateko garaia edo aldia zein izango den; hala ere, gerta liteke akordio honen 5.5 artikuluan ezarritakoaren arabera egindako deialdian zehaztea hori.

Lortu behar da telelanak sustraiak galtzea edo ohiturak aldatzea ez eragitea, eta horren ondorioz, modalitate presentzialera itzultzeak enplegatuari kaltea ekartzea. Horretarako, honako denboramuga hauek ezartzen dira:

a) Telelaneko aldi jarraiaren gehieneko iraupena urtebetekoa izango da.

b) Oro har, telelaneko aldien arteko tarte txikiena sei hilabetekoa izango da. Salbuespenez, zerbitzua emateko urgentzia eta beharra tartean bada, tarte txikiena igaro aurretik baimendu ahal izango dira telelaneko aldi berriak, gehienez ere bi hilabete iraungo dutenak.

2.– Oro har, asteko lanaldia honela banatuko da: astean gutxienez hiru egunetan, modalitate ez-presentzian eman beharko da zerbitzua, telelanaren bidez, eta bi egun modalitate presentzian egin beharko dira, ohiko lanaldiaren eta ordutegien arabera. Lanaldi presentzialeko egun bat, administrazio-unitateko arduradunak zehaztuko du zein, koordinazio-bileretarako, prestakuntzarako, proiektu erkideetan parte hartzeko edo arduradunak zehaztutako beste kontu batzuetarako erabiliko da.

Salbuespenez, zerbitzu-beharrizanak direla-eta, lanaldiaren banaketa desberdinak onartu ahal izango dira, 3. atalean ezarritako prozedura betez eta Lan Harremanen Zuzendaritzak horretarako ezarritako irizpideei jarraikiz.

Ezingo da, inolaz ere, eguneko lanaldia zatitu zati bakoitza modalitate banatan emateko.

3.– Telelaneko hasiera- eta bukaera-egunek artikuluko 1. ataleko denbora-tarteak errespetatuko dituzte, eta asteko lanaldiaren banaketa enplegatua atxikita dagoen organoaren eta enplegatuaren beraren artean zehaztuko da, zerbitzuaren beharrak eta telelangilearen beharrak kontuan harturik.

Langile arloko eskumena duen organoak onetsiko du akordio hori, baimena emateko ebazpenean bertan edo geroago, betiere zerbitzua modalitate ez-presentzian ematen hasi baino lehen.

Adostasunik ez bada, langile arloko eskumena duen organoak hartuko du erabakia, Lan Harremanen Zuzendaritzak horretarako ezarritako irizpideei jarraikiz.

4.– Enplegatuengan edo zerbitzu-beharrizanetan eragiten duten gerora agertutako kausengatik, asteko lanaldiaren banaketa aldatu ahal izango da, modalitate presentzialaren eta ez-presentzialaren artean, edota telelaneko asteko egun-kopurua aldi baterako aldatu ahal izango da, eta horretarako, ados jarri beharko dira enplegatua atxikita dagoen organoa eta enplegatua bera, aurreko atalean ezarritako prozedurari jarraikiz.

5.– Telelanak ez dakar, bere ezaugarriengatik, dedikazio berezirik, ez ordutegiaren aldetik ez lanaldiaren aldetik; lanaldia eta ordutegi arrunta malgutzera baizik ez dakar. Nolanahi ere, aukeran dago lana egiteko gutxieneko interkonexio-aldiak ezartzea, edo interkonexio-aldi horiek eguneko ordu-tarte jakin batean edo batzuetan izateko modua ezartzea, baldin eta, zerbitzu-beharrizanak direla-eta, Administrazioaren eta telelangilearen arteko komunikazioa beharrezkoa bada.

6.– Modalitate ez-presentziala baimenduta daukaten langileek arlo publikoan bigarren jarduera batean aritzeko bateragarritasunerako baimen-eskaria eskatzen badute, modalitate presentzian egiten duen lanaldia interesdunaren lanaldizat joko da.

9. artikulua.– Lan-atazak eta emaitzak zehaztea.

Modalitate ez-presentzian emandako lanaldian zer ataza bete behar diren eta zer emaitza lortu behar diren zehazteko, akordioa egin beharko dute administrazio-unitateko arduradunak eta

enplegatuak. Telelanak irauten duen bitartean, aldian-aldian egingo dira horrelako akordioak, eta dagozkien agirietan jasoko.

Adostasunik ez bada, enplegatua atxikita dagoen organoak hartuko du erabakia, Lan Harremanen Zuzendaritzak horretarako ezarritako irizpideei jarraikiz.

10. artikulua.– Eskubideak eta betebeharrak.

Modalitate ez-presentzialean diharduten enplegatu publikoek Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta bere erakunde autonomiadunetako gainerako funtzionarioen eta lan-kontratuko langileen eskubide eta betebeharrak berberak izango dituzte, eta ordainsari berberak jaso dituzte.

11. artikulua.– Aldi baterako etetea.

Modalitate ez-presentzialean jarduteko baimena bolada batez indargabetu ahal izango da, enplegatuarengan edo zerbitzu-beharrizanetan eragiten duten gerora sortutako arrazoiengatik.

Espediente hori izapidetzerakoan, entzutea emango zaio afektatuari. Behin arrazoiak egiaztatu ondoren, langile arloko eskumena duen organoak baimena indargabetzeko ebazpen arrazoitua emango du, eta ebazpen horretan, baliogabetze-epea adieraziko du.

12. artikulua.– Administrazioak baimena ezeztatzea eta langileak telelaneko aldia amaitutzat ematea.

1.– Gerta daiteke zerbitzua modalitate ez-presentzialean emateko baimenak indarra galtzea, honako arrazoi hauek medio:

a) Zerbitzuaren beharrizanengatik.

b) Ezarritako helburuak ez betetzeagatik.

c) Gerora agertutako kausengatik, baimen-ebazpena ematea eragin zuten baldintza eta eskakizunetan funtsezko aldaketak izan direlako.

d) Enplegatuaren eta Administrazioaren arteko adostasunagatik.

Espediente hori izapidetzerakoan, entzutea emango zaio afektatuari. Atal honetan aipatutako kausetako bat gertatzen dela egiaztatuz gero, langile arloko eskumena duen organoak modalitate ez-presentzialean zerbitzua emateko baimena bertan behera uzteko ebazpen arrazoitua emango du.

2.– Pisuzko arrazoirik bada, enplegatuak aukera du modalitate ez-presentziala aurreikusitako eguna baino lehen amai dadila eskatzeko, aldaketa hori justifikatzeko nahiko arrazoi baldin badago; eta astebete lehenago jakinarazita. Behin alegatutako arrazoiak egiaztatuz gero, langile arloko eskumena duen organoak modalitate ez-presentzialeko zerbitzua amaitzeko ebazpen arrazoitua emango du.

13. artikulua.– Modalitate presentzialera itzultzea.

Zerbitzua modalitate ez-presentzialean emateko aldia amaitzen denean, enplegatua modalitate presentzialera itzuliko da, zerbitzua telelanaren bidez ematen hasi aurretik zeukan lanaldi bera duela.

14. artikulua.– Ekipamendua.

1.– Administrazioak honako bitarteko hauek jarriko ditu lana telelanaren modalitatearen bidez egiteko:

- Ordenagailu pertsonal eramangarria.
- IP telefono-zenbaki bat edo mugikor korporatiboa.
- Sailaren aplikazio informatikoetako sarbidea, aplikazio horiek erabilitako kanalaren bidez egikaritu ahal direlarik.

2.– Telelanean dabilzan pertsonak Interneteko konexioko linea eduki behar dute, Administrazioak zehaztutako ezaugarriekikoa.

3.– Gobernuaren IT zerbitzuetarako sarbidea konexioko kanal seguru baten bitartez egingo da.

4.– Telelana egiten dutenek telefono bidezko arreta-linea izango dute, zerbitzuari buruzko intzidentziak jasoko dituen (CAUren egungo zerbitzua), zerbitzuak dirauen bitartean. Ordenagailu eramangarriekin edo telefonoarekin lotutako intzidentziak konpontzeko laguntza teknikoak aurrez aurrekoa izan behar badu, modalitate presentzialeko egunetan emango da.

15. artikulua.– Datu pertsonalak babestea.

Modalitate ez-presentzian zerbitzua ematerakoan, telelangileek datu pertsonalak babesteari buruzko legeria beteko dute eta behar besteko zuhertasunez ibiliko dituzte ezagutzen dituzten gaiak, modalitate presentzian bezalaxe.

16. artikulua.– Lan-arriskuen prebentzioa.

1.– Laneko Arriskuen Prebentzioko Zerbitzuak telelangileei emango die beren jardueraren arriskuen ebaluazioa, bai eta segurtasun eta lan-osasun arloetako prestakuntza eta informazioa ere, lan-arriskurik gerta ez dadin, eta, gertatuz gero, ahalik eta gutxien izan daitezten eta behar diren prebentziozko neurriak aplikatu daitezten.

2.– Langile horiek prestakuntza-saio batera joan beharko dute, eta hor adieraziko zaie nola egokitu behar duten administrazio-bulegoetatik kanpo duten lanpostua, eta, era berean, argibideak emango zaizkie lanpostuetan hartu beharreko segurtasun- eta ergonomia-neurriei buruz, datuak ikusteko pantailak baliatuz.

Prestakuntza-saiora derrigorrez joan beharra dago, eta enplegatuek proba bat eginez egiaztatu beharko dituzte lortutako ezaupideak.

3.– Telelanean ari diren enplegatuek beren lanean eta beren lanpostuaren diseinuan aplikatu beharko dituzte arrisku-ebaluazioan aurreikusitako neurriak, bai eta Prebentzio Zerbitzuan emandako prestakuntza eta informazioa ere. Hala ere, Prebentzio Zerbitzuak laguntza eta telefono bidezko aholkularitza emango die, behar dutenean.

4.– Telelangileek Prebentzio Zerbitzuari eskatu ahal izango diote, orobat, beren telelaneko lantokia aztertzeko. Eskari horri baiezkua emango zaio, baldin eta zerbitzuak irizten badio etxean bertan egindako azterketa hori beharrezkoa dela.

Prebentzio Zerbitzuak lantokian zuzenketa-neurriak hartzea gomendatzen badu, telelangileek hartu beharko dute neurri horiek ezartzeko ardura.

17. artikulua.– Prestakuntza.

IVAPek prestakuntza-saioak antolatuko ditu zerbitzua modalitate ez-presentzian emateko baimena eman zaien langileentzat, lanaldi ez-presentzialaren gainean: lanpostuan osasuna nola zaindu, lan-arriskuen prebentzioa nola gauzatu eta datu pertsonalak nola babestu.

Era berean, prestakuntza emango zaie telelangileak ikuskatzeko eginkizuna duten pertsonari nahiz telelangileei berei, helburuak nola idatzi, kudeatu eta ebaluatu jakiteko, bai eta adierazleak prestatzeari buruz eta espero diren emaitzei buruz ere.

Telelaneko ondorengo aldietan, aurretik hartutako prestakuntza hartuko da kontuan.

18. artikulua.– Batzorde Paritarioa.

Akordio honen interpretazioaren gainean zalantzarik sortuz gero, batzorde paritarioan aztertu, ebatzi eta interpretatuko da, batzorde hori aurreikusita baitago EAEko Administrazioaren eta bere organismo autonomiadunen zerbitzuko funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioan eta EAEko Administrazioaren lan-kontratadunen kolektiboan 2011-2012 aldirako hitzarmenean.

XEDAPEN GEHIGARRIA.– Telelaneko modalitatearen jarraipena.

Lan Harremanen Zuzendaritzak azterlanak egingo ditu zerbitzua telelaneko modalitatean egiteko aukera nola eman eta telelana nola garatu zehazteko; horretarako, beharrezkoa den informazioa jasoko du, eta hobekuntzarako neurriak ere proposatuko ditu, azterlan eta analisi horien ondorioetan oinarrituak.

ERANSKINA

a) Langile publikoaren lan-osasuna: desgaitasun iraunkorrak edo aldi baterakoak.

a.1.– Ehuneko 33ko minusbaliotasun-gradua edo handiagoa aitortua izatea, edo desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasunari, diskriminaziorik ezari eta irisgarritasun orokorrari buruzko abenduaren 2ko 51/2003 Legearen 1.2 artikuluan ezarritakoaren arabera halakotzat joa izatea: 3 puntu.

a.2.– Mugikortasunean eragina duen osasun-nahasmendua: osasun-zerbitzuak egiaztatu behar du joan-etorrien gutxitzeak osasuna nabarmen hobetzea ekarriko duela: 2 puntu.

b) Genero-bortizkeriaren biktima diren emakumezko enplegatu publikoak: 3 puntu.

c) Familia– eta lan-bizitza bateratzea: 2 puntu.

c.1.– Legez agindutako zaintza dela-eta, zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko edo sentsozialen bat edo gaixotasun larri eta luzea duen ahaideren bat izatea.

c.2.– Bigarren gradura arteko odolkidetasuneko zein ezkontza-ahaidetasuneko senideak zaindu behar dituen langileak edo, berarekin batera bizitzeagatik urrunagoko graduko senitartekorik zaindu behar duen langileak, dela mugitzeko arazoak izateagatik, dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua jasateagatik.

d) Bizilekutik lantokira joateko distantzia eta denbora luzea egin beharra, edo distantzia hori egiteko garraio publikoko zerbitzuak eskuratzea zaila izatea: 1,5 puntu.

e) Lanpostuarekin zerikusia duten ikasketak egiten aritzea: 2 puntu.

f) Lanpostuarekin zerikusirik ez duten ikasketak arautuak egitea edo arlo publikoan edo pribatuan jarduera bat gauzatzea, jarduera horretarako bateragarritasuna baimenduta badago: puntu 1.