

XEDAPEN OROKORRAK

GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNU SAILA

3870

113/2023 DEKRETUA, uztailaren 18koa, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko enplegatutako publikoaren telelanari buruzkoa.

Telelana, enplegu-formula gisa, ezin da testuinguru teknologiko jakin batetik bereizi; eta testuinguru hori da, hain zuzen ere, lana enplegatzailearen 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-garaian 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 lanpostuen eraldaketa da. 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 erroka indibidual gisa, horrek langilearen enplegarritasuna edo ibilbide profesionala hobetzen lagunduko duen neurrian, baizik erroka 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 pertsonen 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 (Enplegatutako 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 intimitate-rako edo deskonexio digitalerako eskubidea, arreta berezia jarriz konfidentzialtasun-betebeharrari eta datuen babesari.

Hori dela eta, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuak proposatuta, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoarekin bat etorritik eta Gobernu Kontseiluak 2023ko uztailaren 18an egin-dako bileran gaia eztabaidatu eta onartu ondoren, hau

XEDATZEN DUT:

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea eta aplikazio-eremua.

a) Dekretu honen xedea da modu orokorrean arautzea telelanaren bidez zerbitzua emateko modua, 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 Legearen 9. artikuluan:

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra.

Administrazio instituzionala (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:

Lan ez-presentziala: lana antolatzeko edo lana egiteko modu bat, zeinaren arabera jarduera hori langilearen etxean edo hark aukeratutako tokian egiten baita, lanaldi osoan eta modu erregularrean.

Teelana: zerbitzuak urrutitik emateko modalitate bat, zeinaren bitartez, zerbitzuaren beharri-zanek horretarako aukera ematen badute, lanpostuaren eduki funtzionalaren zati bat edo dena egiten baita Administrazioaren egoitzetatik at, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiliz.

Lan presentziala: lantokian edo Administrazioak zehaztutako tokian egiten den lana.

Teelangilea: bere lanpostuaren berezko eginkizunak betetzean, presentziak txandakatzen dituen langilea, batzuetan lantokian lan eginez eta, beste batzuetan, zerbitzua telean bidez emanez.

Gainbegiralea: hierarkikoki, teelangilearen gainetik dagoen langilea, zeinak konpromisoen dokumentu bat zehaztu behar baitu teelangilearekin. Dokumentu horretan, egin beharreko zereginak eta lortu beharreko emaitzak zehaztuko dira.

Gainbegiralearen ardura izango da, era berean, telean bidez bete nahi den lanpostuaren berezko eginkizunak zuzentzea, koordinatzea edo kontrolatzea.

Interkonexioko aldia: teleanean aritzeko konpromisoen dokumentuan finkatuta dago, Administrazioaren eta teelangilearen arteko beharrezko interkomunikazioa ziurtatzeko. Ordu-tarte zehatz batzuk ezarri beharko dira interkomunikazioa ziurtatzeko.

Interkonexio-aldi horietan, teelangileak prest egon beharko du gainbegiralea eta dagokion antolaketaren unitateko gainerako kideak berarekin harremanetan jar daitezzen.

Teleanak, bere izaeratik, ez dakar dedikazio berezirik, ez eta ohikoa baino lanaldi luzeagorik ere.

Konpromisoen dokumentua: dokumentu horren bitartez, teelangileak eta gainbegiraleak teleanean aritzeko konpromisoak eta baldintzei buruzko adostasuna formalizatzen dute.

II. KAPITULUA

TELELANARI BURUZ

3. artikulua.– Teleanaren izaera.

a) Zerbitzua teleanaren 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 teleanean aritzera.

Teleanak 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, teleana baino lehenagoko esperientziak kontuan hartu ahal izango dira, beste postu batzuetan modalitate horretan aritzeko egindako eskaeretan.

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

- Osasunaren inguruko egoerak, iraunkorrak zein aldi baterakoak.
- Genero-indarkeriaren biktima izatea.
- 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-eremu bakoitzean, baremo jakin bat ezarri ahal izango zaio egoera horietako bakoitzari, zehazteko zein kasutan eman daitekeen 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: modu autonomoan eta ez-presentzialean lan egiteko aukera ematen dutenak, haien ezaugarri espezifikoak eta lan egiteko behar diren bitartekoak kontuan hartuta. Lanpostu bat telelanerako modukoa den zehaztu ahal izateko, irizpide hauek hartu beharko dira kontuan:

Digitalizazio-maila.

Sarbideak gaituta izatea, zibersegurtasuna, konfidentzialtasuna.

Lan-inguruneetarako sarbideak gaitzeko aukera.

Komunikazioen segurtasuna eta konfidentzialtasuna.

Lanpostuaren autonomia-maila orokorra.

Lanpostuari dagozkion lanen estandarizazioa edo prozedura.

Interakzioa eta harreman pertsonala.

Lanaren berezko antolaketa.

Gainbegiralearekiko mendekotasun-maila.

Zereginak eta emaitzak zehaztea, ebaluatzeko moduan egoteko.

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

b) Sektore-eremu bakoitzean, kudeaketarako, identifikaziorako eta erabakiak hartzeko mekanismoak ezarri beharko dira, ahalik eta objektibotasun handienarekin zehaztu ahal izateko lanpostuak egokiak diren edo ez telelan bidez egiteko. 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. Hala-koetan, kasuan kasu berariazko araudia ezarriko da. Hori dela-eta, kasu hauek ezin dira telelantzat hartu:

Ohiko lantokitik kanpoko zerbitzu bat dela eta, joan-etorrian ibiltzea ez denean eraginkorra; kasu horretan, lanaldiaren gainerakoa modu ez-presentzialean osatu ahal izango da.

Zerbitzuaren beharrianak direla eta, epe laburrean egin beharreko lan espezifiko eta zehatzak sortzen direnean, eta, ondorioz, eraginkorragoa eta egokiagoa denean lan ez-presentzialean aritzea.

Osasun arloko alertak, larrialdi-egoerak edo aurrez aurreko lana eragozten duen beste edozein egoera deklaratzeko badira, eta horren ondorioz zenbait neurri hartzen badira (mugikortasuna murrizteko neurriak, pertsonen arteko distantzia edo konfinamendua); kasu horretan ez da beharrezkoa izango alde aurreko eskaera egitea, eta enplegu publikoaren arloko eskumena duen sailburuordetzak horretarako aurreikusten dituen jarraibideen arabera jokatu beharko da.

Lanean modu eraginkorragoan aritzeko aukera 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 dituztenei haurdun egoteagatik).

Haien hobe beharrez, langileak etxean geratzea ekarriko lukeen beste edozein egoera.

6. artikulua.– Lanaldien arloko espezialitateak.

a) Teledangileen lanaldiak modalitate hauetakoak izan daitezke:

1.– Oro har, eta langile gehiagok izan dezaten telelanean aritzeko aukera, asteko lanaldia honela antolatuko da: bi lanegun oso egingo dira telelanean.

2.– Hala ere, salbuespen gisa, lanpostu jakin batzuetan, asteko lanaldia beste modu batzuetan antolatu ahal izango da.

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

c) Sektore-eremu bakoitzak zehaztuko du zein izango den administrazio-unitate bakoitzeko beharrezko gutxieneko presentzia, zerbitzu publikoen funtzionamendu normalerako.

Era berean, zerbitzu edo antolakuntza-unitate bereko pertsona bik edo gehiagok baldin badute zerbitzua telelan-erregimenean emateko baimena, asteko lanaldiaren banaketa ezartzerakoan, modalitate presentzialaren eta telelanaren arteko banaketa jakin bat ezarri beharko da, beti bermatu ahal izateko langile nahikoa egongo dela presentzialki lanean, zerbitzuaren funtzionamendu normala ez kaltetzeko moduan.

Banaketa hori elkarrekin adostuko dute gainbegiraleak eta teledangileak, eta hala adieraziko da konpromisoen dokumentuan. Era berean, dokumentua aldatu ahal izango da baimena indarrean dagoen bitartean, zerbitzuaren beharrianen arabera.

d) Telelaneko lanaldiak egokitu egin beharko dira; hain zuzen ere, sektore-eremu bakoitzean lana presentzialki egiteko aurreikusitako lanaldietakoren batera. Lanaldiak berariaz jaso beharko dira 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 modu presentzialean eta telelanean egiteko.

g) Zerbitzuak behar bezala justifikatutako beharrizanak izanez gero, telelangileari eska dakioko 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 murriztu ahal izango da, presazko arrazoiengatik. Aukera hori ere jasota utzi beharko da konpromisoen dokumentuan.

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

i) Sektore-eremu bakoitzak bere lanaldi eta ordutegiak egokitu beharko ditu lanaldi eta banaketa uniformeak ezartzeko, hartara lan presentzian zein telelanean aritu ahal izateko.

7. artikulua.– Administrazioak telelanerako jarri beharreko baliabideak.

a) Administrazioak ordenagailu pertsonal bat emango die telelangileei, ahal dela eramangarria, lan presentzian eta telelanean aritzeko; 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 korporatiboak, bi alderdien arteko berehalako komunikazioa beharrezkoa bada edo, telelangilearen zereginak direla eta, hark telefonoa erabili behar badu. Lanaldi osoan bermatuko da telelangilearen eta gainbegiralearen arteko komunikazioa, baita antolaketa-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, langileak deskonexio digitalerako eskubidea izan behar du, 12.b) artikuluan jasota dagoen moduan.

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

d) Telelanean aritzen direnek telefono bidezko arretarako linea bat izango dute, zerbitzuari buruzko gorabeherak jasotzeko, betiere 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 araberako kudeaketaren ebaluazioa ezartzea.

Alde batetik, beharrezkoa da administrazio elektronikorako tresnak eta kudeaketarako beste tresna espezifiko batzuk abian jartzea, lan presentzialeko zein telelaneko lanaren neurketa objektiboa automatizatzeko; 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, telelangilearekin hartutako konpromiso horiek bete direla egiaztatzeko.

Nolanahi ere, ebaluazioa telelangilearen eta gainbegiralearen artean hartutako konpromisoen arabera egingo da; haien artean berriaz sinatutako konpromisoen dokumentuan jasota dagoen moduan. Ebaluazioa osatzeko, jarduera garatzeko emandako tresnen erabilera jarraitzeko ezarri diren mekanismo informatikoak erabili ahal izango dira, edo langileen arloko zerbitzuen txostenak aztertu ahal izango dira.

III. KAPITULUA

TELELANA BAIMENTZEKO PROZEDURA

9. artikulua.– Telelana baimentzeko baldintzak.

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

1.– Lanpostuaren edo plazaren zuzkidurari buruzkoak:

4. artikuluan ezarritakoaren arabera, sektore-eremu bakoitzean zehaztu beharko da zein lanpostutan aritu daitekeen telelan bidez. Hori erabakitzeke, lagungarri izan daiteke honako hauek prestatzea: telelanaren bidez egin daitezkeen zereginen zerrenda, lanpostuen zerrenda zehatza, lanpostuak aztertzeke txantiloak, inkestak, hartu beharreko erabakia zehazteke irizpideen formularioak, edo erabaki hori objektiboki baloratzeko aukera ematen duen beste edozein sistema. Edonola ere, entzunaldia eman beharko zaie langileen ordezkariari.

2.– Telelangileari buruzkoak:

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 igaro izana baliogabetze horretatik.

2.4.– Telelanerako gai dela bermatzen duten gaitasun digitalak izatea, bai eta tratatu beharreko datuak babestuta egongo direla bermatzen duten gaitasun digitalak ere.

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

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

3.– Telelana egiteko lekuari buruzkoak:

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 ere, lan-arriskuen prebentzioari buruzko baldintzak bete beharko dira. Aldaketa behin betikoa bada, konpromisoen dokumentuaren eranskin batean jaso beharko da.

b) Artikulu honetan ezarritako baldintzak beren horretan mantendu beharko dira zerbitzua telelan bidez emateko baimenak irauten duen denbora-tarte osoan. Baldintzetakoren batek hala eskatzen bada, Administrazioak dagokion egiaztapena egingo du, sektore-eremu bakoitzean horretarako prestatutako ikuskapen-unitateen bitartez.

Horietaren bat bete ezean, langilea berehala itzuliko da lan presentzialera.

10. artikulua.– Baimena emateko eta deialdia egiteko prozedura.

a) Sektore-eremu bakoitzean zehaztuko da zer prozedura erabiliko den zerbitzuak telelanaren bidez ematea baimentzeko, betiere artikuluko honen 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 beharrezkotzat jotzen dituzten inguruabar pertsonalak azaltzeko aukera izango dute, baloratuak izan daitezzen.

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 dituen, telelanerako gai dela bermatzeko eta tratatu beharreko datuen babesa ziurtatzeko.

2.– Ea eskatzailearen lanpostuaren eginkizunak telelanaren bidez bete daitezkeen.

3.– Ea zerbitzuaren beharrianak 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 beharrianak, telelanerako lekuaren konektibagarritasuna bideragarria ote den, eta eginkizunak konexio-mota horren bidez garatzeko aukerarik dagoen, horretarako behar diren prestazio teknikoekin.

e) Eskabidea aurkeztu eta hilabeteko epean, eta langilearen gaineko organoaren txostenak ikusita eta, hala badagokio, informatika-zerbitzu edo -arloaren txostenak ikusita, langileen kudeaketaren 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-eremu bakoitzean finkatzen den prozeduran, adierazi beharko da balizko zein arrazoiengatik gera daitezkeen indarrrik gabe edo aldi baterako etenda zerbitzua telelan bidez emateko baimena, eta kaltetutako pertsonari entzuteko izapidea zein izango den ere adierazi beharko da. Baimena baliogabetzeko arrazoiren 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 konfidentzialtasunaren arloko konpromisoetan izandako ez-betetze larriren batengatik.

Halaber, zerbitzua telelan bidez emateko baimena baliogabetu ahal izango da, bestek beste, langilearen eta Administrazioaren arteko adostasunez, edo zeregin zehatzak edo ezarritako helburuak ez betetzeagatik.

g) Zerbitzuak telelan bidez emateko baimena indarrrik gabe geratzen bada, baimenari uko egiten bazaio, edo baimena azkentzen bada, langilea bueltatu egingo da zerbitzuak modu presentzian ematera, aipatutako egoerak gertatu eta hurrengo egunetik aurrera.

h) Antolaketa-arrazoiak direla eta, sektore bakoitzak deialdiak egiteko aukera izango du, eta, horietan, honako hauek zehaztuko dira: eskaerak aurkezteko eta ebazteko datak, eta zerbitzua telelanaren modalitatean emateko hasiera- eta amaiera-datak, edo, hala badagokio, deialdi irekiak, telelanean edozein unetan hasi ahal izateko; nolana ere, kasu honetan emandako ebazpenak urtero luzatu beharko dira, 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-eremu bakoitzean oinarrizko dokumentu bat onartuko da, eta, hor, gutxieneko eduki hauek jasoko dira beti:

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 konfidentzialtasuna bermatuko duten mekanismoak.

Langileak telelanean aritzeko aukeratu duen lantokia.

Zenbat denboraz beteko diren zerbitzuak emateko modalitate honetako eginkizunak.

Telelangilearen lan-ordutegia, eta, horren barruan, hala badagokio, prestasun-arauak.

Telelaneko lanaldien zehaztapena. Modu uniformean banatu ahal izango dira baimena indarrean dagoen bitartean, edo modu ez uniformean, zerbitzuaren beharrezan araberak.

Interkonexio-aldien zehaztapena, bai eta, hala badagokio, ezartzen diren ordutegi-tarteak, eta horiek gauzatzeko baliabideak.

Itzulgarritasun-egoerentarako aurreabisu-epeen iraupena, 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 eskatuta aldatu ahal izango da, gainbegiralearekin ados jartzen bada. Konpromisoen dokumentua aldatu ahal izango da, bestalde, unitate administratiboaren gaineko organoak hala eskatzen badu, antolaketa-arrazoiengatik 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, modu presentzialean lan egiteari lotuta dauden esku-bideak izan ezik.

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

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 exijitu langilearen jabetzakoak diren gailuetan programak edo aplikazioak instalatu daitezen, ez eta telelanean ari-tzean gailu horiek erabil daitezen 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 erabiltzeak eta lana gailu automatikoen bidez kontrolatzeak behar bezala bermatuko dute intimitaterako eta datuen babeserako eskubidea, Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoan aurreikusitako baldin-tzetan, erabilitako bitartekoen egokitasun-, premia- eta proportzionaltasun-printzipioekin bat etorriz.

Telelangileek deskonexio digitalerako eskubidea dute lan-ordutegitik kanpo, Datu Persona-lak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 88. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Eskubide kolektiboak baliatzeko eskubidea izango dute, atxikita dauden zentroko gainerako langileen eduki eta irismen berarekin.

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

a) Telelanean aritzen diren pertsonak ezingo dute inolako kalterik jasan beren lan-baldintzetan, eta horren barruan sartzen dira ordainsaria, enpleguaren egonkortasuna, lan-denbora, prestakun-tza eta lan-sustapena.

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

c) Telelangileek langile presentzialen eskubide berberak dituzte kontziliazioaren 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 zerbitzuean ari diren gainerako funtzionarioen eta lan-kontratadun langileen betebeharrak berberak izango dituzte.

b) Telesangileek, 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-establimenduek, ostalaritzako establezimenduek, toki publikoek eta, oro har, jendearekin partekatutako komunikazio-sareek eskainitakoak, ezta komunikazioaren segurtasuna arriskuan jartzen dutenak ere.

c) Telesangileek ekipamendu edo tresna informatikoak erabiltzeko eta kontserbatzeko ezarritako baldintzak eta jarraibideak bete beharko dituzte.

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

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

V. KAPITULUA

JARRAIPEN BATZORDEAK

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

Batzorde horrek kontuan hartuko du genero-ikuspegia, eta, berau osatzean, saiatu beharko da telelanean inplikaturako arloek parte har dezaten: langileen zerbitzuak, prebentzio-zerbitzuak, informatika, datuen babesa eta giza baliabideak.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Lan ez-presentziala lana antolatzeko edo lan-jarduera egiteko modu bat da, zeinaren arabera lana langilearen etxean edo langileak berak aukeratutako lekuan egiten baita, lanaldi osoan, aldi baterako eta zirkunstantzia jakin batzuk kontuan hartuta, presentzialtasun-ehuneko jakin bat ezarri beharrik gabe. Lan ez-presentziala sektore-eremu bakoitzean erregulatu ahal izango da, Dekretu hau garatzeko araudiaren arabera. Nolanahi ere, egin beharreko zereginak zehaztuko dituen dokumentu sinplifikatu bat prestatu beharko da.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Sektore-eremu bakoitzak kudeaketarako, identifikaziorako eta erabakitzeko mekanismoak zehaztu behar ditu, telelanaren bidez bete daitezkeen lanpostuak katalogoetan edo beste antolaketa-tresna batzuetan jaso ahal izateko. Hori egiten ez den bitartean, gainbegiraleak txosten bat egingo du, zehazteko eskatzaileak betetzen duen lanpostuaren eginkizunak telelanaren araubidearen arabera bete daitezkeen.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen da maiatzaren 29ko 92/2012 Dekretua. Hain zuzen ere, dekretu horren bitartez onartu zen Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta bere erakunde autonomiadunetako enplegatu publikoek zerbitzua telelanaren bidez modalitate ez-presentzian emateari buruzko Akordioa.

AZKEN XEDAPENA

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

Vitoria-Gasteizen, 2023ko uztailaren 18an.

Lehendakaria,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.

Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburua,
OLATZ GARAMENDI LANDA.