

BESTELAKO XEDAPENAK

GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITAL ETA AUTOGOBERNUAREN SAILA

4173

89/2025 EBAZPENA, irailaren 30ekoa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariarena, zeinaren bitartez argitara ematen baita Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko funtzionarioen mahai sektorialaren eta lan-kontratudunen mahai sektorialaren Erabakia, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako langileen lan-modalitate hauek arautzen dituen: telelana eta lan ez-presentziala.

Gobernu Kontseiluak, 2025eko irailaren 16an egindako bilkuran Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko funtzionarioen mahai sektorialaren eta lan-kontratudunen mahai sektorialaren Erabakia onartu zuen, zeinaren bitartez Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako langileen lan-modalitate hauek arautzen baitira: telelana eta lan ez-presentziala. Eta, behar bezalako publikotasuna emateko, hau

EBAZTEN DUT:

Artikulu bakarra.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko funtzionarioen mahai sektorialaren eta lan-kontratudunen mahai sektorialaren Erabakiaren testua, zeinaren bitartez Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako langileen lan-modalitate hauek arautzen baitira: telelana eta lan ez-presentziala. Erabakia ebazpen honen eranskin gisa agertzen da.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko irailaren 30a.

Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendaria,
JON IÑAKI URBINA GARCÍA DE VICUÑA.

ERANSKINA, JAURLARITZAREN IDAZKARITZAKO ETA LEGEBILTZARRAREKIKO
HARREMANETARAKO ZUZENDARIAREN IRAILAREN 30EKO 89/2025 EBAZPENARENA

ERABAKIA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO
FUNTZIONARIOEN MAHAI SEKTORIALARENA ETA LAN-KONTRATUDUNEN MAHAI
SEKTORIALARENA, ZEINAREN BITARTEZ EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO
ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA HAREN ORGANISMO AUTONOMOETAKO
LANGILEEN LAN-MODALITATE HAUEK ARAUTZEN BAITIRA: TELELANA ETA
LAN EZ-PRESENTZIALA

Uztailaren 18ko 113/2023 Dekretuaren bidez modu orokorrean arautzen da nola eman behar duten zerbitzua telelanaren bidez Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko enplegatu publikoek.

Dekretu horren zioen azalpenean adierazten den bezala, EAEko Administrazio orokorraren eremuan horri buruzko berariazko araudia ezarri zuen maiatzaren 29ko 92/2012 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako enplegatu publikoen telelana arautu zuenak.

Hala ere, kontuan hartuta euskal administrazio autonomikoko beste esparru batzuetan ez dagoela inongo erregulaziorik, erregulazio sektorial bakar horretatik eratorritako esperientzian oinarrituta, eta telelanari buruzko Estatuko oinarritzko araudia aintzat hartuta (Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legearen testu bategina, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua, 47 bis artikulua), komeni zen telelanaren arloko erreferentziazko oinarri-tresna juridiko bat edukitzea EAEko sektore publiko osorako.

Uztailaren 18ko 113/2023 Dekretuak, oinarritzko erregulazioa den aldetik, sektore publiko osorako erreferentziazko gutxieneko komun batzuk jasotzen ditu, eta horiek aukera ematen dute eremu sektorial bakoitzaren berezitasunetara egokitzeke, 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.

Hori dela eta, dekretu horren 1 c) artikuluan ezartzen denaren arabera, dekretuan bildutako erregulazioa aipatutako sektore publikoan eratutako negoziazio-mahai bakoitzeko negoziazio kolektiboaren eremuan garatuko da.

Akordio honen bidez, Administrazio orokorreko langileei telelanean aritzeko baimena emateko prozedurak eta irizpideak ezarri nahi dira, eta arautu nahi da zer kasutan eman daitekeen lan ez-presentzialerako baimena inguruabar jakin batzuk kontuan hartuta.

Uztailaren 18ko 113/2023 Dekretuan arautzen denari jarraikiz, hauxe da telelana: zerbitzuak urrutitik emateko modalitate bat, zeinaren bitartez, zerbitzuaren beharrezanek horretarako aukera ematen badute, lanpostuaren eduki funtzionalaren zati bat edo dena egiten baita Administrazioaren egoitzetatik at, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiliz; nahitaez txandakatu behar da lantokiko lanpostura joatearekin.

Halaber, horren arabera hauxe da lan ez-presentziala: lana antolatzeko edo lana egiteko modu bat, zeinaren arabera langileak bere etxean edo berak aukeratutako tokian jarduten baitu lanaldi osoan, aldi batez eta inguruabar jakin batzuk kontuan hartuta, presentzialtasun-ehuneko jakin bat ezarri beharrik gabe.

Azkenik, lan-jardunak beharrezko duenean beste inora joatea, hau da, izendapenean edo kontratuan ezarritako zerbitzuak eman ohi diren tokitik kanpora, beste lan-modalitate batez ari gara, «kanpo-lana» esan ohi zaiona; hori ez da sartzan ez lan ez-presentzian ez telelanean, eta, beraz, ez da akordio honetan arautzen.

Esparru horretan, ezinbesteko iritzi zaio araudi berri bat egiteari, zerbitzu publikoaren egungo beharrianetara eta azken urteetan izan diren aurrerapen teknologikoetara egokitua. Horretarako, akordio honetan biltzen diren lan-modalitateak garatuko dira, tresna egokiak baitira Administrazio publikoaren zerbitzuan ari diren langileak antolatzeko, langileen osasuna babesteko, ingurumenaren jasangarritasunerako, eta lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egiten laguntzeko.

Ildo beretik, Administrazioak gerorako aztertuko du ea aukerarik dagoen elkarrekin lan egiteko espazio fisikoak atontzeko Euskal Autonomia Erkidegoko herri batzuetan, telelanean edo lan ez-presentzian ari diren langileek telelanerako baimena duten egunetan lan egin ahal izateko.

Langileek beren borondatez jardungo dute telelanean; inolaz ere ezin izango dira horretara behartu. Gainera, Administrazioak berariazko baimena eman beharko du horretarako. Gero baimena bertan behera utzi ahal izango da.

Horregatik guztiagatik, zerbitzu publikoaren beharrianak behar bezala betetzea eta Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko enplegatu publikoen telelanari buruzko uztailaren 18ko 113/2023 Dekretuan arautzen dena uztartzeko asmoarekin, akordio honen bitartez Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko langileei telelanean aritzeko baimena emateko prozedurak eta irizpideak ezartzen dira.

AKORDIOA

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea eta definizioak.

1.– Akordio honen xedea da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako langileek telelanean eta lan ez-presentzian nola jardungo duten arautzea.

2.– Akordio honetan ezartzen denaren ondorioetarako, hona hemen nola ulertu behar diren termino hauek:

1.– Telelana: zerbitzuak urrutitik emateko modalitate bat, zeinaren bitartez, zerbitzuaren beharrianek horretarako aukera ematen badute, lanpostuaren eduki funtzionalaren zati bat edo dena egiten baita Administrazioaren egoitzetatik at, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiliz; nahitaez txandakatu behar da presentzialitatearekin.

2.– Lan ez-presentziala: lana antolatzeko edo lana egiteko modu bat, zeinaren arabera langileak bere etxean edo berak aukeratutako tokian jarduten baitu lanaldi osoan, aldi batez eta inguruabar jakin batzuk kontuan hartuta, presentzialitate-ehuneko jakin bat ezarri beharrik gabe.

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

4.– Telelangilea: bere lanpostuaren berezko eginkizunak batzuetan lantokian lan eginez eta beste batzuetan zerbitzua telelan bidez emanez betetzen dituen langilea.

5.– Gainbegiralea: hierarkian telelangilearen gainetik dagoen langile bat, konpromisoen dokumentu bat zehaztu behar duena telelangilearekin; dokumentu horretan, egin beharreko zereginak eta lortu beharreko emaitzak zehaztuko dira.

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

6.– Interkonexioko aldia: konpromisoen agirian telelanean aritzeko ezartzen den aldia (bat etorri behar du lanaldiaren nahitaezko presentziarekin), Administrazioaren eta telelangilearen artean izan behar den interkomunikazioa ziurtatzeko.

Interkonexioko aldietan, telelangilearen eta gainbegiralearen arteko komunikazioa bermatuta egon beharko da, bai eta telelangilearen eta haren antolaketa-unitateko gainerako kideen eta lanpostuko zereginak direla-eta hura harremanetan izaten den langileen arteko komunikazioa ere.

7.– Administrazio-unitatea, zerbitzua edo arloa: sailen eta organismo autonomoen egituraren barruan zuzendaritza baino beherago dagoen organoa.

8.– Postua: enplegu publikoaren egiturako oinarrizko unitatea. Lanpostua eratzeko, funtzio edo erantzukizun batzuk ematen zaizkio, eta enplegatu publikoek egikaritzen dituzte hartarako behar diren zereginetan jardunez.

9.– Funtzioa: lanpostu batek legezko esparru edo eskumen bati dagokionez bereganatzen duen produktu edo zerbitzu baten arduraren enuntziatua.

10.– Lanpostua edo lanpostu-dotazioa: lanpostua edo dotazioa zer posturi dagokion, postu horren funtzio berberak ditu eta postu horretarako eskakizun berak bete behar ditu (kidegoa, hornitzeko modua, eta abar). Postu batek bere gain hartzen dituen ardurek eskatzen duten lana egiteko behar beste dotazio izan behar ditu. Postuaren dotazio guztiek funtzio berberak dituzte, baina litekeena da zeregin diferenteak izatea.

11.– Zeregina: lanpostuaren edo postu-dotazioaren funtzioen gauzatzeari esaten zaio zeregin. Zereginen hasiera eta amaiera ondo zehaztuta daude. Desberdinak dira konplexutasunaren eta iraupenaren arabera, eta haien funtsa da ekintza zehatzak egitea emaitza jakina lortzeko.

2. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.– Akordio hau Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako langile hauei aplikatuko zaie:

a) Lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren aplikazio-eremuko funtzionarioei.

b) Lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmenaren aplikazio-eremuko langile lan-kontratu-dunei.

2.– Akordio honetan arautzen dena osagarri gisa aplikatu ahal izango zaie Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko zuzenbide pribatuko ente publikoei, partzuergoei, fundazioei, sozietate publikoei eta zuzenbide publikoko entitateei, haien gobernu-organoei hala erabakiz gero dagokion negoziazio kolektiboaren ondoren.

II. KAPITULUA

TELELANA

3. artikulua.– Telelanaren modalitatean jardun daitekeen lanpostuak edo postu-dotazioak.

1.– Hauek dira telelanaren bidez bete daitezkeen lanpostuak edo postu-dotazioak: modu autonomoan eta ez-presentzialean lan egiteko aukera ematen dutenak, haien ezaugarri espezifikoak eta lan egiteko behar diren bitartekoak kontuan hartuta.

2.– Lanpostu bat edo postu-dotazio bat telelanerako modukoa den zehaztu ahal izateko, irizpide hauek hartu beharko dira kontuan:

- Digitalizazio-maila.
- Aplikazioak urrunetik erabili ahal izatea, zibersegurtasuna eta konfidentzialtasuna.
- Komunikazioen segurtasuna eta konfidentzialtasuna.
- Lanpostuaren autonomia-maila orokorra.
- Lanpostuko zereginen estandarizazioa edo prozedura.
- Interakzioa eta harreman pertsonalak.
- Lanaren berezko antolaketa.
- Gainbegiralearekiko mendekotasun-maila.
- Zereginak eta emaitzak zehaztea, ebaluatzeko moduan egoteko.

3.– Telelanaren Dekretuaren 4.b artikuluan ezartzen denaren arabera, enplegu publikoaren gaineko eskumena daukan sailburuordetzak ebazpen bat emango du, eta bertan jasoko da telelanean jardun daitekeen lanpostuen edo postu-dotazioen zerrenda.

Lanpostu-zerrendan aldaketarik gertatzen bada, zerrenda hori beste ebazpen baten bidez eguneratuko da.

4.– Ebazpen hori argitaratu arte, artikuluko honen 2. puntuan ezartzen diren irizpideak aplikatuz eta aldi bakoitzerako ezarrita dagoen prozeduraren bidez, Enplegu Publikoko Sailburuordetzak argitaratutako aurreko ebazpenean edo deialdiaren ebazpenarekin batera argitaratutakoan adierazten diren zereginetako bat duten lanpostuetan telelanean aritzeko eskaerak aztertuko dira. Dena den, zereginak berez telelanekotzat jotzeak ez du esan nahi lanpostua telelanekotzat hartu behar denik.

Modalitate honetan egin daitezkeen zereginen lanaldiaren gutxieneko portzentaje bat hartu behar dute. Hori dela eta, inguruabar hori betetzen dela eta ondorioz lanpostuan telelanaren bidez jardun daitekeela irizten zaio telelanaren bidez egin daitezkeen zereginen gutxienez egun bateko telelanaldi bat hartzen dutenean asteen, akordio honetan zehazten denari jarraikiz, administrazio-unitatean edo zerbitzuan egiten den analisiaren arabera eta, gainera, artikuluko honen 1. eta 2. apartatuetan xedatzen dena kontuan hartuta.

Halaber, aurrean ezartzen dena ordutegi berezia duten lanpostuei eta postu-zuzkidurei ere aplikatuko zaie, ordutegia eta zereginak lanaldi-modalitate honetan aritzearekin bateragarriak diren heinean.

4. artikulua.– Zerbitzuak telelanean emateko baldintzak.

1.– Zerbitzuak telelanean emateko baldintza subjektiboak hauek dira:

1.1.– Zerbitzu aktiboko egoera administratiboan egotea. Eskaerak aurkezteko aldiak kontuan hartu ahal izango dira zerbitzu aktiboarekin parekatutako egoerak.

1.2.– Telelana zer postu-dotaziotatik eskatzen den, dotazio horretan aritu izana gutxienez urtebeteko batura ematen duten aldietan, zerbitzua telelanean bidez ematen hasteko dataren aurreko bost urteetan. Gorago aipatutako urtebeteko aldia sei hilabetera murriztu ahal izango da baldin eta eskatzaileak postu bereko zenbait dotaziotan jardun badu azken bost urteetan.

Gainera, telelanean emateko, hornidura- edo aukeraketa-prozeduren bidez zerbitzu edo administrazio-unitate bereko postu bereko beste dotazio batera iristen diren pertsonen eskaera aurkeztean ari diren lanpostuan egintzat emango zaie zerbitzuan emandako aldi hori.

Zerbitzuak telelanean eman ahal izateko orokorrean ezarri den urtebeteko aldiaren murrizketa horiek gainbegiralearen txostenean justifikatu beharko dira, 8.2 artikuluan aurreikusitako horretan.

1.3.– Bi urte igaro izana telelanean emateko baimena langileari egotzi ahal zaizkion arrazoiengatik errebokatu zaionetik. Baimena errebokatzeko prozedura akordio honen 10.2 artikuluan e) apartatua araututa dago. Gainerako kasuetan, errebokatzeko ebazpenak xedatzen duenari begiratuko zaio.

1.4.– Telelanean emateko gai dela bermatzen duten gaitasun digitalak edukitzea, bai eta tratatu beharreko datuak babestuta egongo direla bermatzen duten gaitasun digitalak ere.

1.5.– Langileak telelanean hasi nahi duen egunean telelanean buruzko nahitaezko prestakuntza egina izatea eta telelanean aritzen diren pertsonen lan-arriskuen prebentzioarako neurriak ezagutzen dituela adieraztea, eta autoebaluazioarako galdetegi bat betetzea, zerbitzuak telelanean bidez emateko baimena jaso ondoren.

1.6.– Konpromisoen agiria sinatzea, uztailaren 18ko 113/2023 Dekretuaren 11. artikuluan ezarritzen denari jarraikiz (I. eranskina).

2.– Telelanean aritzen diren pertsonen bermatu beharko dute telelanean erabiltzen duten tokian baldintza hauek betetzen direla:

2.1.– Telelanean hasten diren egunean horretarako behar diren ekipo informatikoa, komunikazio-sistemak eta behar bezalako Interneteko konexio segurua eduki beharko dituzte, baliabide teknologikoak eta sistemen segurtasuna kontuan hartuta.

Hori dela eta, Administrazioak ordenagailu eramangarria emango die telelangileei, lan presentzian zein telelanean aritzeko; horrez gain, lanpostuaren zereginak telelanean bidez betetzeko erabiltzen diren kanaleko aplikazio informatikoetarako sarbidea ere emango die.

2.2.– Ahal dela, telelanean emateko eskatzailearen ohiko bizilekua izango da. Nolanahi ere, interresdunak eskatuz gero, ohikoa ez beste bizileku batean lan egiteko baimena eman ahal izango da. Telelanean emateko zerbitzua emateko gaitutako eremua izango da; beraz, etxebizitzako edo urrutiko lana egiteko aukeratutako tokiko gainerako eremuak ez dira telelanean emateko lekutzat hartuko.

Telelanean emateko lekuan edo lekuetan lan-arriskuen gaineko prebentzioari buruzko indarreko araudian ezartzen dena bete beharko da, batez ere segurtasunari eta ergonomiari/psiko-soziologiari dagokienez.

Horretarako, eskatzaileak erantzukizunpeko adierazpena bete beharko du (II. eranskina), eta, gero, enplegatu publikoaren arloko eskumena daukan saileko Lan Arriskuen Prebentzio Zerbitzuak noiznahi egiaztatu ahal izango du.

Zerbitzua urrutitik emateko lekua aldi baterako aldatzen bada, eta aldaketa hori ez badago jasota konpromisoen agirian, gainbegiraleari eman beharko zaio horren berri, jakinaren gainean egon dadin; nolana ere, laneko arriskuen prebentzioari buruzko baldintzak bete beharko dira (III. eranskina). Aldaketa behin betikoa bada, konpromisoen agiriaren eranskin batean jasota geratu beharko da.

2.3.– Aurreko apartatuetan ezartzen diren baldintzak langilea zerbitzua telelanean ematen hasten den egunean bete beharko dira, eta telelanean aritzeko baimenaren indarraldi osoan bete beharko dira. Beharrezkoa denean, Administrazioak baldintzetako bat betetzen denetz egiaztatuko du horretarako berariaz gaitutako ikuskapen-unitateen bitartez.

3.– Indarreko deialdiaren ebazpenean, baldintza horiek zuzentzeko neurriak ezarri ahal izango dira, kasuan kasuko inguruabarrak aintzat harturik, eraginpeko langileak telelanean aritzea errazteko.

5. artikulua.– Zerbitzuak telelanean emateko araubide orokorra.

1.– Hasieran, langileak gehienez urtebete jardun ahal izango du telelanean. Aldi hori laburragoa izan daiteke, eskatzaileak hala eskatuz gero.

Langileek telelanaren bidez jardun ahal izango dute zerbitzuan modalitate horretan ari diren lanpostuko dotazio berean ari diren bitartean. Langile bat postu bereko beste dotazio batean hasten bada lanean, zerbitzuan aritzeko modalitate hau bertan behera geratuko da. Nolanahi ere, langileak telelanean jarraitu ahal izango du, baldin eta dotazioa administrazio-unitate berari atxikita badago, edo organo eskudunak telelanean aritzeko beste baimen bat eman ahal izango du telelanaldia betetzeko falta den denborarako, 4.1.2 artikuluan xedatzen denarekin bat etorritik, konpromisoen beste agiri bat prestatu eta sinatu ondoren.

Hala ere, Lanpostu-zerrendaren aldaketek eta langileen izendapenetan edo kontratuetan egiten diren aldaketek dotazioan edo zereginetan aldaketarik eragiten ez badute, ez dute berekin ekarriko telelanaren amaiera, oro har.

2.– Baimenean hasieran ezarritako aldia amaitutakoan luzapenak aplikatu ahal izango dira. Oro har, luzapenak urtebetekoak izango dira. Hala ere, langileek urtebetetik beherako luzapenak eskatu ahal izango dituzte.

Langileek enplegatuaren ataritik eskatu ahal izango dituzte luzapenak, telelanerako baimenaren hasierako indarraldia (edo geroztik emandako luzapenarena) amaitu baino hogeita egun baliodun lehenago gutxienez. Horretarako, egun hori baino lehen Administrazioak abisua bidaliko die telelanean ari diren langileei baliabide elektronikoen bitartez.

Luzapena emango bada, honako baldintza hauek bete beharko dira: konpromisoen agirian ezarritako helburuak bete beharko dira, hasierako baimena emateko ezarritako baldintzak bete beharko dira, eta gainerako eskatzaileekiko lehenetsun-hurrenkera mantendu beharko da, 8. artikuluan eta IV. eranskinean ezartzen den baremoaren arabera, aplikatu behar izanez gero.

3.– Oro har, eta pertsona gehiagok izan dezaten telelanean aritzeko aukera, honela banatuko da asteko lanaldia: bi lanegun egingo dira telelan-modalitatean.

Hala ere, lanpostu jakin batzuetan, salbuespen gisa eta arrazoiak azalduta, asteko beste lanaldi batzuk ezarri ahalko dira, orokorra baino luzeagoak edo laburragoak, akordio honen 8.4 artikuluan ezartzen denarekin bat etorritik.

Lanegun-kopurua gehitu edo murriztea, oro har ezarritakoarekiko, edozein unetan berrikusi ahal izango da, arrazoiak emanda, langilea zerbitzuak telelanaren modalitatean ematen ari den aldian.

Eguneko lanaldia ezin zatitu izango da modalitate presentzialaren eta telelanaren modalitatearen artean.

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

4.– Lanaldia lanaldiei eta ordutegiak buruzko indarreko zirkularrean ezartzen direnetako bat izan beharko da. Lanaldia konpromisoen agirian zehaztu beharko da, eta interesdunak aldatu ahal izango du modalitate presentzialerako ezarritako epealdi beretan eta baldintza berak beteta. Zerbitzua telelanean emateak inolaz ere ezin du ekarri telelanean ari den langileak bere lanaldia ez betetzea.

5.– Zerbitzuen zuzendariak edo organismo autonomoetako zuzendari eskudunek, dagokien sailaren edo organismoaren eremuan eta ezertan galarazi gabe Enplegu Publikoko Sailburuordetzak horretarako ematen dituen jarraibideak, aurreikuspenak egin ahal izango dituzte, nola antolaketan hala zerbitzuetan, zerbitzua telelanaren modalitatean emateari buruz.

Ildo horretatik, irizpide hauek ezartzen dira lantokiko lanpostura nahitaez joan beharreko egunak eta prestasun-ordutegiak finkatzeko, gutxieneko langile batzuk egon daitezten unitate, zerbitzu edo lantoki bakoitzean, telelanean aritzeko zenbait eskaera aurkezten direnerako (zerbitzuaren inguruko arrazoiei eta beste irizpide objektibo batzuei lotuta daude):

- Konexio-tarte arrunta bat etorri behar da hautatutako jardunaldian eskatzen den nahitaezko presentziaren tartearekin.

- Zerbitzu edo administrazio-unitate bakoitzak bere arduradunaren bidez finkatuko du zenbat pertsona bertaratu behar diren zerbitzu publikoa une oro behar bezala ematea ziurtatzeko, hango lanpostuen azpitalde bakoitzeko.

Nolanahi ere, zerbitzuen edo administrazio-unitateen arduradunek bermatu beharko dute egunero lantokira gutxieneko langile batzuk joaten direla, zerbitzua behar bezala emateko. Inolaz ere ezin izango da finkatu telelanerako baimenak emateko baldintza gisa lantokian egunean gutxienez langileen % 50 baino gehiago egon beharra. Portzentaje hori telelanaren modalitatean jardun daitekeen lanpostuen kopuruaren arabera kalkulatu da.

Nolanahi ere, aurreikuspen horiek konpromisoen agirian agertu beharko dira.

III. KAPITULUA

TELELANGILEEN ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK

6. artikulua.– Telelangileen eskubideak.

Zerbitzua telelan bidez ematen duten langileek lantokian lan eginda edukiko lituzketen eskubide berak edukiko dituzte, lantokian modu presentzian lan egiteari lotuta dauden eskubideak izan

ezik. Telanelan aritzen diren pertsonak ezingo dute inolako kalterik jasan beren lan-baldintzetan: ordainsaria, enpleguaren egonkortasuna, lan-denbora, eguneko lanaldia, prestakuntza eta lan-sustapena. Zerbitzua urrunetik ematen duten langileen edozein diskriminazio galaraziko da (zuzenekoa zein zeharkakoa, eta, bereziki, sexuagatiko diskriminazioa).

Enplegatu publikoak izateagatik datxezkien beste eskubide batzuk alde batera utzi gabe, hauek bermatuko dira bereziki:

– Telelangileek eskubidea edukiko dute Administrazioak lan egiteko beharrezkoak dituzten ekipo eta tresna informatiko guztiez hornitzeko eta haien ondo mantentzeko. Gainera, behar den arreta emango die eragozpen teknikoak dituztenean.

– Telelangileek lanean osasuna eta segurtasuna ondo babestuta edukitzeko eskubidea edukiko dute.

– Telelangileek intimitaterako eta datuen babeserako eskubidea edukiko dute, Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoan ezarritzen den bezala, erabilitako bitartekoen egokitasunaren, premiaren eta proportzionaltasunaren printzipioekin bat etorritik.

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

– Telelangileek beren eskubide kolektiboak baliatzeko eskubidea edukiko dute, atxikita dauden zentroko gainerako langileen eduki eta irismen berekin.

– Telelangileek kontziliaziorako eta ardurak partekatzeko eskubidea edukiko dute, baita lanaldira egokitzeko eskubidea ere, lanak ez dezan traba egin bizitza pertsonalean eta familiarrean.

7. artikulua.– Telelangileen betebeharrak.

Telanelan ari diren langileek gainerako enplegatu publikoen betebeharrak edukiko dituzte. Telanelan aritzeak ezin du eragin lantokian izaten diren lan-kargak handitzea ez arintzea, ez eta telanelan aritzen ez diren langileek baino lan-karga handiagoa ez txikiagoa edukitzea ere.

Hain zuzen ere, telelangileek honako betebeharrak hauek edukiko dituzte urrutiko lanean ari direnean:

– Eguneko lanaldia noiz hasi den eta noiz amaitu den erregistratu beharko dute.

Administrazioak eguneko lanaldien erregistroa egingo du baliabide digitalen bitartez, artikulua honetan ezarritzen diren baldintzak betetzen diren egiaztatuz.

Ordutegia kontrolatzeko sistemak aukera emango die telanelan ari direnei lantokira ez joateko justifikazioa sartzeko. Fitxaketak nahitaez erregistratu beharko dira modu telematikoan telanelan ari diren langileen esku ipiniko den tresna informatiko batez baliatuz.

Telelanak ez du eragingo dedikazio berezirik, ez eta ohikoa baino lanaldi luzeagorik ere.

– Telelangileek bete egin beharko dituzte datuak babesteari eta informazioaren segurtasunari buruzko legediaren 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.

– Telengileek ekipamendu edo tresna informatikoak erabiltzeko, kontserbatzeko eta itzultzeko ezarritako baldintzak eta jarraibideak bete beharko dituzte.

Administrazioak bidezkoztat jotzen dituen zaintza eta kontroleko neurriak ezarri ahal izango ditu telelanean ari diren langileek beren laneko betebeharrak eta eginbeharrak betetzen dituztenetz egiaztatzeko. Ezarri aurretik neurrien berri emango du. Oro har, neurri horiek modu presentzian lan egiten duten langileentzat ezartzen direnak bezalakoak izan beharko dira, zerbitzua telelanean emateak bestelako neurriak ezartzera behartzen duenean izan ezik. Neurri horietako bat baliabide telematikoak erabiltzea izan daiteke. Neurri horiek ezartzean eta aplikatzean langileen duintasuna zaindu beharko da.

– Telengileen ardura izango da prebentzio-zerbitzuek gomendatzen dituzten neurri zuzentzaileak ezartzea, bai aurreko prestakuntza-ikastaroan ezartzen diren neurri orokorrak, bai telengileek egiten dituzten kontsulten eta eskaeren ondorioz ezartzen diren neurri zehatzak. Era berean, telengileek sintomaren bat sumatzen badute telelanean lantokian ekipo eramangarriak erabiltzeagatik, ahalik eta arinen eman beharko dute horren berri.

IV. KAPITULUA

PROZEDURA

8. artikulua.– Zerbitzuak telelanean emateko baimenerako prozedura.

1.– Akordio honen aplikazio-eremuan dauden langileek modu telematikoan aurkeztu beharko dute telelanean aritzeko baimena eskuratzeko eskabidea, hain zuzen ere Enplegatuen Atalean horretarako gaitutako ataletik. Eskabidea behar den zerbitzu zuzendariari edo organismo autonomo zuzendariari bidali beharko zaio, eskatzen den telelanean baimena zenbat denboratarako den zehaztuta.

Horrez gainera, eskabidea aztertzeko kontuan hartu beharrekotzat jotzen dituzten inguruabar pertsonal guztiak aipatu ahal izango dituzte, artikulua honen 4. apartatuan ezartzen denarekin bat etorritik.

Baimenaren izapide guztiak baliabide elektronikoak erabiliz egin beharko dira, Enplegatuen Atalean horretarako gaitutako ataletik.

2.– Zerbitzu-zuzendaritzek hasierako onarpena ematen dieten eskabideak bost egun natural igaro baino lehen bidali behar zaizkio eskatzailearen lanpostua dagoen zerbitzuaren edo administrazio-unitate parekidearen arduradunari. Arduradun horiei eskatuko zaie eskabide bakoitzari buruzko txostena egin dezatela bost egun natural igaro baino lehen, eta txostenean honako hauek argitu beharko dira gutxienez:

a) Ea eskatzailearen lanpostuaren zereginak telelanean bidez egin daitezkeen, akordio honen 3.2 artikuluan ezartzen denari jarraikiz.

b) Ea zerbitzuaren beharrianak (eguneko presentziaren gutxienezko ehunekoari lotuak) bateragarriak diren telelanean baimentzearekin.

Eskatzaileak telelanean jardun dezakeela bermatzen duten gaitasun digitalak, bai eta tratatzen diren datuen babesa bermatzen dutenak ere, prestakuntzaren bidez egiaztatuko dira. Prestakuntza IVAPen prestakuntzaren atalean egongo da erabilgarri.

3.– Zerbitzuen edo administrazio-unitate parekideen arduradunek deialdia hasi aurretik berriaz egindako txosten batean adierazi beharko dute gehienez administrazio-unitateko edo lantokiko zenbat enplegatu publikok jardun dezaketen aldi berean telelanean, akordio honetan ezartzen diren irizpide orokorrak kontuan edukita.

Enplegu Publikoko Sailburuordetzak txosten horiek egiteko behar diren tresnak eta jarraibideak emango dizkie sail eta organismo autonomo guztiei.

4.– Baldin eta zerbitzu edo administrazio-unitate batean telelanean aritzeko baimena eskatzen duten langileak gehiago badira zerbitzuaren edo administrazio-unitatearen arduradunak berriaz egindako txostenaren arabera aldi berean telelanean jardun dezaketena baino, zerbitzu-arduradunak, lehenbizi, astean telelanean lan egin daitekeen egunen kopurua aldatu ahal izango du, akordio honen 5.3 artikuluan ezartzen denari jarraikiz. Horren ondoren, telelanean egunen kopurua murriztuta ere eskatzaile guztiei ezin bazaie eman telelanean aritzeko baimena (azpitaldeka), zerbitzu-zuzendaritzak edo organismo autonomoko organo eskudunak errekerimendua bidaliko die eskatzaileei akordio honen IV. eranskineko irizpideak betetzen direla frogatzen duten agiriak aurkez ditzaten errekerimenduaren jakinarazpena jaso eta hurrengo egunetik hamar egun natural igaro baino lehen, baldin eta instrukzio-organoak ofizioz ezin baditu egiaztatu edo interesdunak eskabidean egiaztatu ez baditu.

Hori dela eta, enplegatuen inguruabar hauek hartu beharko dira kontuan IV. eranskineko puntuazioaren arabera:

- Osasun-inguruabarrak, iraunkorrak zein aldi baterakoak. Zerbitzu medikoak egiaztatuko ditu.
- Genero-indarkeriaren biktima izatea.
- Sexu-jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren biktima izatea.
- Bizitza pertsonala, lana eta familia bateragarri egitea.
- Adina eta lantokirainoko distantzia.
- Lanpostuarekin zerikusia duten ikasketak egiten aritzea.
- Aldi baterako proiektuak edo programak egitea, horretarako ez bada beharrezkoa soilik lan presentzian aritzea.
- Lanpostuarekin zerikusia ez duten ikasketa arautuak egitea edo sektore publikoan edo pribatuan jardueraren bat egitea, horretarako bateragarritasuna baimenduta edukiz gero.

5.– Eskabideak ezarri diren baldintza guztiak betetzen baditu, eta, behar denean, aurrean aipatutako irizpideak aplikatu ondoren, kasuan kasuko informatikako zerbitzuak edo arloak txosten tekniko bat egingo du hamar egun naturaleko epealdiaren barruan, hauek argitzeko: baliabide telematikoen beharrezkoak; telelanean lekuaren konektagarritasuna bideragarria den ala ez, eta funtzioak konexio-mota horren bidez bete daitezkeen ala ez horretarako behar diren prestazio teknikoekin, 3.2 artikuluan ezartzen diren irizpideekin bat etorritik.

6.– Eskabidea aurkeztu eta hilabeteko epean, eskatutako txostenak aztertuta, eta telelangileak atxikita dagoen zuzendaritzak ebazpen-proposamena ontzat eman ondoren, langileen arloko eskumena daukan organoak behin-behinean baietsiko du telelanerako eskabidea, behin-behineko ebazpen baten bidez, edo, bestela, ezetsi egingo du (ezetsiz gero, arrazoiak azalduko dira). Hilabeteko epealdiaren barruan ebazpena jakinarazten ez bada, eskabidea ezetsizat joko da. Dena

dela, Administrazioak berariazko ebazpena eman beharko du eta interesdunari jakinarazi beharko dio.

7.– Zerbitzuak telelanaren modalitatean ematen hasteko, ezinbestekoa izango da konpromisoen agiria formalizatzea; gainera, eskatzaileak frogatu beharko du nahitaezko prestakuntza jaso duela eta badaukala 4.2.1 artikuluan zehazten den ekipo informatikoa. Bi horiek egiaztatu ondoren, kasuan kasuko zerbitzu-zuzendaritzak edo organismo autonomoko zuzendaritzak baimentzeko behin betiko ebazpena emango du, eta bertan honako hauek finkatuko dira: noiz hasiko den telelana, zenbat iraungo duen, modalitate horretan zenbat egun jardun ahal izango duen langileak eta nor izango den gainbegiralea.

Langile lan-kontratudunen kasuan, baimena eman eta lan-plana sinatu ondoren, dagokion eranskina gehituko zaio lan-kontratuari.

8.– Eskabideak baietsi edo ezetsi ondoren, zerbitzu-zuzendaritzek edo organismo autonomoetako organo eskudunek enplegu publikoaren arloko eskumena daukan sailburuordetzara bidaliko dituzte, eta informazioa Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorraren esku ere ipiniko da.

9. artikulua.– Telelanerako baimena etetea.

1.– Zerbitzuak telelanaren modalitatean ematea aldi baterako eteteko kausa automatikoa izango da ekipo informatikoak eta komunikazio- eta konexio-sistemek egun batez baino luzarago gaizki funtzionatzea. Hori gertatzen denean, langileak modu presentzialean eman beharko ditu zerbitzuak arazo teknikoak konpondu artean.

2.– Honako kasu hauetan telelanerako baimena ofizioz edo interesdunak eskatuta eten ahal izango da:

a) Gerora sortutako inguruabarrek telelangileari eragiten diotenean.

b) Zerbitzuaren beharrianak direla-eta (gainbegiraleak behar bezala egiaztatuta) langileak lantokira joan behar duenean.

c) Baliabide materialik ez dagoenean.

3.– Telelana baimentzeko eskumena daukan organoak emango du eteteko ebazpen arrazoitua. Ebazpen horren ondorioz, langileak modu presentzialean lan egitera itzuli beharko du hiru egun baliodun igaro baino lehen jakinarazpena jasotzen duenetik, kasu honetan izan ezik: etendura automatikoa gertatuz gero, langileak hurrengo egun baliodunean itzuli beharko du lantokira.

4.– Baimena eteteko arrazoia desagertzen bada, berriz ere telelanean hasteko ebazpena bost egun balioduneko epearen barruan jakinarazi beharko da.

5.– Telelanerako baimena etenda dagoen aldia ez da kontuan hartuko telelana baimendu den gehieneko aldiaren iraupenerako, kasu honetan izan ezik: etendura eragin duen arrazoia telelanaren modalitatean ari den langileari egotzi ahal zaionean.

6.– Organo edo unitate bati atxikitako azpitalde bereko lanpostu batzuetako langileei telelanerako baimena eteten bazaie baliabide materialik ez dagoelako edo zerbitzuaren beharrianengatik, etendura IV. eranskinean ezarritako baremoaren ondoriozko puntuazioaren araberako lehen-tasun-ordenan aplikatuko zaie, punturik gutxien daukanetik hasita.

7.– Oporraldien hasiera edo langileen absentziak ez betetzeko administrazio-erabakia ez dira, berez, emandako baimena eteteko arrazoi nahikoa izango.

10. artikulua.– Telelanerako baimena azkentzea eta errebokatzea.

1.– Zerbitzuak telelanaren modalitatean emateko baimena modu automatikoan azkenduko da kasu hauetan:

- a) Baimenaren (edo luzapenaren) iraunaldia amaitzen denean.
- b) Zerbitzu aktiboko egoera aldatzen denean.
- c) Telelangileak baimenari uko egiten dionean, noiznahi, hura eman duen organoari bidalitako idazki baten bidez.
- d) Administrazioak eta enplegatuak elkar hartuta adosten dutenean.
- e) Telelangilea beste lanpostu batera doanean, akordio honen 5.1 artikuluan arautzen den kasuan izan ezik, orduan beste baimen bat izapidetu ahalko baita jatorrizko baimenaren iraunaldia amaitzeko falta den aldirako.

2.– Zerbitzuak telelanaren modalitatean emateko baimena arrazoi hauengatik errebokatu ahal izango da:

- a) Lanpostuaren funtsa aldatzeagatik.
- b) Zerbitzuan gerora beharizanak sortzeagatik (behar bezala egiaztatu behar dira).
- c) Gerora konpromisoen agirian ezarritako baldintzak ez betetzeagatik.
- d) Konpromisoen agirian ezarritako helburuak funtsean ez betetzeagatik, gainbegiraleak txosten arrazoitua egin eta zerbitzu zuzendaritzak edo organismo autonomoko zuzendaritzak ontzat eman ondoren.
- e) Segurutasunaren, datuen babesaren eta konfidentzialtasunaren inguruko konpromisoak larriki ez betetzeagatik (gainera, diziplina-erantzukizuna ere gerta daiteke).
- f) Nahitaezko prestakuntza-ekintzak ez egiteagatik, akordio honen 11.2 artikuluan arautzen den bezala.
- g) Telelanaren dekretuan eta hori garatzen duten arauetan eta jarraibideetan ezartzen diren gainerako baldintza edo betekizunetako bat ez betetzeagatik.

Baimena errebokatzeko, hura eman duen organoak ebazpen arrazoitua eman beharko du, telelangileari entzunaldiaren izapidea eman ondoren.

3.– Zerbitzuak telelanaren bidez emateko baimena azkentzen bada edo errebokatzen bada, langilea zerbitzuak modu presentzialean ematera itzuli beharko da dagokion ebazpena jakinarazi ondoko hurrengo egun baliodunean. Baimena elkarrekin adostuta azkentzen bada artikuluko honen 1.d) puntuan arautzen den bezala, adostutako data kontuan hartuko da.

V. KAPITULUA

PRESTAKUNTZA ETA EBALUAZIOA

11. artikulua.– Telelangileen prestakuntza.

1.– Telelanean aritzeko baimena eskuratzen duen enplegatu publikoak telelanean hasteko eskatu duen aldiko lehen egunean frogatu beharko du zenbait arlotako prestakuntza jaso duela.

Besteak beste, hauetakoa: zerbitzuak emateko modalitate honetako jarduna, laneko arriskuen prebentzioa, datuen babesa, urrunetik lan egiteko edo elkarlanerako tresna informatikoak, helburuen arabera kudeaketa, jarduna ebaluatzea, eta antzeko beste batzuk.

Prestakuntzaren edukia IVAPek zehaztuko du eta langile guztien eskura ipiniko da IVAPen prestakuntzaren atalean. Prestakuntza-denbora ez da zenbatuko langile bakoitzari esleitutako urteko gehieneko orduen kopururako.

2.– Prestakuntza-ekintzak nahitaezkoak izango dira. Beraz, haiek ez egitea zerbitzuak telelanaren bidez ematea baimentzeko ebazpena errebokatzeko arrazoia izango da, salbu eta baimendutako enplegatu publikoak prestakuntza aurreko deialdietan jaso badu.

3.– Oinarri honetan arautzen den prestakuntza IVAPek garatutako Prestakuntza Planean sartuko da. Linean jaso ahal izango da. Hasieran, IVAPek hilean behin egingo du prestakuntza-ekintzen deialdia. Gero aldizkakotasuna aldatu ahal izango da, arrazoiak azalduta.

4.– IVAP arduratuko da aurreko apartatuetan azaltzen den prestakuntza kudeatzeaz eta antolatzeaz. Prestakuntza amaitutakoan egiaztagiria emango zaie parte hartu dutenei, eta bertan ezarritako moduluetako edukiak landu direla adieraziko da.

12. artikulua.– Gainbegiraleen prestakuntza.

1.– Zerbitzuaren edo administrazio-unitatearen arduradunek zenbait arlotako prestakuntza jasoko dute: zerbitzuak emateko modalitate honetako jarduna, laneko arriskuen prebentzioa, datuen babesa, urrunetik lan egiteko edo elkarlanerako tresna informatikoak, helburuen arabera kudeaketa, jarduna ebaluatzea, eta antzeko beste batzuk.

IVAPek zehaztuko du prestakuntzaren edukia, eta langile guztien eskura ipiniko da IVAPen prestakuntzaren atalean. Prestakuntza-denbora ez da zenbatuko langile bakoitzari esleitutako urteko gehieneko orduen kopururako.

2.– Prestakuntza-ekintza horiek nahitaezkoak izango dira arduradun-lanpostuetan ari diren langile guztientzat. Ezin da ezetsi telelanean aritzeko eskabidea, ez horren gaineko ebazpena atzeratu, administrazio-unitatearen arduradunak telelanari buruz arduradunentzat antolatzen den ikastaroa ez amaitzeagatik edo ez gainditzeagatik.

3.– Aurreko apartatuan azaltzen diren prestakuntza-ekintza guztiak teleprestakuntza bidez emango dira, prestakuntza-moduluetan antolatuta, IVAPen plataformaren bitartez.

4.– Oinarri honetan arautzen den prestakuntza IVAPek garatutako Prestakuntza Planean sartuko da. Linean jaso ahal izango da. Hasieran, IVAPek hilean behin egingo du prestakuntza-ekintzen deialdia. Gero aldizkakotasuna aldatu ahal izango da, arrazoiak azalduta.

5.– IVAP arduratuko da aurreko apartatuetan azaltzen den prestakuntza kudeatzeaz eta antolatzeaz. Prestakuntza amaitutakoan egiaztagiria emango zaie parte hartu dutenei, eta bertan ezarritako moduluetako edukiak landu direla adieraziko da.

13. artikulua.– Telelana ebaluatzea.

1.– Zerbitzuaren edo administrazio-unitate parekidearen arduradunek zehaztuko dute zer egin behar duten eta zer lortu behar duten telelanean ari direnek modalitate horretan ari diren aldian. Hori guztia gainbegiraleak eta zerbitzuak telelanean ematen dituen enplegatuak adostuko dute.

Gainera, alderdien artean adostutako konpromisoen agirian finkatutako telelanaren modalitateko zereginen helburuen betetze-mailaren jarraipena egingo dute.

2.– Zerbitzuak telelanaren modalitatean ematen amaitu baino bi hilabete lehenago, aurreko apartatuan aipatzen den jarraipenaren emaitzaren berri emango zaio, txosten baten bidez, telelangilea atxikita dagoen zerbitzu zuzendaritzari edo organismo autonomoko zuzendaritzari. Txosten hori telelangileari eta atxikita dagoen zuzendaritza-organoari ere helaraziko zaie. Hori gorabehera, baliteke komunikazioak bidaltzea telelanean gertatzen diren inguruabarren ondorioz.

3.– Halaber, urtero, Enplegu Publikoko Sailburuordetzari atxikitako ikuskaritza-unitate eskudunak aztertuko du zer eragin daukan telelanaren modalitatean aritzeak modalitate horri heldutako unitateen eta organoen antolamenduan, jardunean eta zerbitzuetan, eta informazio horren berri emango die sindikatu-ordezkaritzari eta jarraipen batzordeari.

VI. KAPITULUA

LAN EZ-PRESENTZIALA

14. artikulua.– Lan ez-presentzialaren bidez bete daitezkeen egoerak.

Salbuespen gisa, lan ez-presentzialerako baimena eman ahal izango da honako inguruabarretako bat gertatzen denean:

a) Alerta edo larrialdi egoera deklaritzen denean, horren ondorioz mugikortasuna murrizteko, pertsonen arteko distantziak mantentzeko edo etxean egoteko neurriak ezartzen badira, aurretik eskaerarik egin beharrik gabe eta Enplegu Publikoko Sailburuordetzak horretarako ezartzen dituen jarraibideen arabera.

b) Zerbitzuaren beharrianak direla eta, epe laburrean egin beharreko lan espezifikoak eta zehatzak sortu eta horiek egiteko modurik eraginkorrena eta egokiena telelanean aritzea denean, aurretik langilearekin adostuta.

c) Lanean modu eraginkorragoan aritzeko aukera eman nahi zaienean langile batzuei; hain zuzen ere, mugikortasun-premia bereziak dituztenei, alta medikoa egoera berezian hartuta dardenei edo haurdunaldian egokitzen behar dituztenei. Inguruabar horiek prebentzio-zerbitzuak aztertuko ditu.

d) Haien hobe beharrez langileak etxean geratzea ekarriko lukeen beste edozein egoera. Prebentzio-zerbitzuak baloratuko ditu inguruabar horiek.

15. artikulua.– Zerbitzuak lan ez-presentzialaren modalitatean emateko baldintzak.

1.– Aurreko artikulua a) apartatuko kasuan, Enplegu Publikoko Sailburuordetzak ematen dituen ebazpenean eta jarraibideetan ezartzen dena aplikatuko da.

2.– Aurreko artikulua b) apartatuko kasuetan, baldintza hauek bete beharko dira:

- Eskatzaileak telelanerako gai dela bermatzen duten gaitasun digitalak eduki beharko ditu, bai eta tratatu beharreko datuak babestuta egongo direla bermatzen duten gaitasun digitalak ere. Horretarako, telelanari buruzko oinarritzko prestakuntza jaso beharko du.

- Eskatzailearen postuak 3.2 artikuluan ezartzen diren irizpideak bete behar ditu, eta zereginen artean V. eranskinean jasotakoak eduki behar ditu, portzentaje nahikoan.

- Langileak eta arduradunak akordioa sinatu behar dute.

3.– Aurreko artikulua c) eta d) apartatuetako kasuetan haxe beharko da:

- Prebentzio-zerbitzuaren txostena, neurria justifikatzen duena.

16. artikulua.– Zerbitzuak lan ez-presentzialaren modalitatean emateko araubide orokorra.

Zerbitzuak lan ez-presentzialaren modalitatean emateko baimena jasotzen duen enplegatu publikoak berak hautatzen duen tokitik egingo du bere lan-jarduera osoa, ezartzen diren egunetan, baimena ematen duen ebazpenean berariaz finkatzen den aldian.

17. artikulua.– Zerbitzuak lan ez-presentzialaren modalitatean emateko baimena lortzeko prozedura.

1.– 14. artikulua a) apartatuko kasuetan, baimena ofizioz emango zaie berariazko ebazpenean aipatzen diren pertsoneri, bertan erabakitzen diren eran.

2.– 14. artikulua b), c) eta d) apartatuetako kasuetan, Enplegatuaren Atarian berariaz gaitutako atala erabili beharko da lan ez-presentzian aritzeko baimena lortzeko eskabidea aurkezteko. Eskabidea langilearen zerbitzu zuzendaritzara edo organismo autonomoko zuzendaritzara bidali beharko da, eta, eskabideaz gain, baimena ematea justifikatzeko bidezko zat jotzen diren agiri guztiak aurkeztu ahal izango dira.

– Eskabidea 14.b) artikulua arabera izapidetzen bada, harekin batera eskatzaileak eta zerbitzuaren arduradunak sinatutako akordioa aurkeztu beharko da, zerbitzuak norberaren borondatez emango direla frogatzeko.

Eskabidea jaso ondoren kasuan kasuko zerbitzu zuzendaritzak edo organismo autonomoko zuzendaritzak eskatzailea atxikita dagoen zerbitzura bidaliko du dokumentazioa, arduradunak txostena egin dezan 10 egun balioduneko epearen barruan. Txosten horretan honako alderdi hauek ebatzi beharko ditu gutxienez:

- Eskatzailearen gaitasun digitalak eta autonomia-maila.
- Eskatzaileak gauzatu beharreko lan-proiektuak, neurria justifikatzen dutenak.
- Neurria aplikatzea bidezko zat jotzen duen lan-egoera.
- Aurreikusitako iraupena.

– Eskabidea 14. artikulua c) eta d) apartatuetako kasuetako batean oinarritzen bada, eskatzaileak neurria bidezko zat jotzen duten txostenak aurkeztu beharko ditu eskabidearekin batera. Txosten horiek zuzenean helaraziko dira aztertu behar dituen zerbitzura. Beste inork ezin izango ditu eskuratu.

Hamar eguneko epealdiaren barruan prebentzio-zerbitzuak alderdi hauei buruzko txostena bidaliko du, zerbitzu zuzendaritzak edo organismo autonomoko zuzendaritzak ebazpena eman dezan:

- Jasotako txostenen arabera neurria hartu behar den ala ez.
- Aurreikusitako iraupena.

Behar diren txosten guztiak jaso ondoren, a) eta b) apartatuetako kasuetan, langilea atxikita dagoen zuzendaritza-organoaren proposamena ontzat emanda, eta eskabidea aurkeztu denetik hilabete igaro baino lehen, kasuan kasuko zerbitzu zuzendaritza edo organismo autonomoko zuzendaritza eskudunak ebazpena emango du, izapidetutako lan ez-presentzialerako eskaerak baiesteko edo ezesteko.

Lan ez-presentzialerako aparteko baimen horiek eta haien justifikazioa Lan Harremanen Zuzendaritzari jakinarazi beharko zaizkio.

VII. KAPITULUA

KONPROMISOEN AGIRIA ETA KONTROLATZEKO FORMULAK

18. artikulua.– Konpromisoen agiria.

1.– Konpromisoen agirian telelanerako aurreikusitako denboran egin beharreko zereginak eta lortu beharreko emaitzak zehaztuko dira, gainbegiralearen eta langilearen arteko akordioaren bidez finkatu ondoren.

2.– Telelanerako baimena emateko ebazpenaren efikazia lotuta egongo da konpromisoen agiriaren edukia betetzearekin, eta agiri hori indarrean egongo da ebazpena indarrean dagoen bitartean.

3.– Agiri honetan (I. eranskina), hauek biltzen dira:

– Baimendutako telelanaldiak irauten duen bitartean egin beharreko lanen edo bete beharreko konpromisoen deskribapena. Telelangileak bete behar dituen helburuak (kualitatiboak zein kuantitatiboak), zehatz-mehatz azalduta, eta horien ebaluaziorako eta jarraipenerako behar diren adierazleak eta tresnak.

– Telelanean tratatzen diren datuen babesa eta konfidentziasuna bermatuko duten mekanismoak.

– Langileak urrutiko lana egiteko aukeratutako tokia.

– Zereginetan zerbitzuak emateko modalitate honetan ariko den denbora.

– Telelangilearen lanaldia.

– Telelanean egunak. Modu uniformearen banatu ahal izango dira baimena indarrean dagoen bitartean edo, bestela, zerbitzuaren beharizanen arabera.

– Asteko telelanean egunak.

– Interkonexio-aldien zehaztapena, bai eta, hala badagokio, ezartzen diren ordutegi-tarteena ere, eta horiek gauzatzeko baliabideena.

– Zer prozedura aplikatuko den telelanean normal aritzea eragozten duten zailtasun teknikoak gertatuz gero.

– Ezarritako zaintza eta kontroleko neurriak.

– Telelangilearen konpromisoa erreperatutako baimenak edo norberaren aukerakoak eta telelanean egunak modu proportzionalan banatzeko modalitate presentzialaren eta telelanaren artean.

– Zenbait kasutan, lantokitik kanpo presentzialitatea eskatzen duten zereginen egutegia adostu ahal izango dute telelangileak eta gainbegiraleak. Zeregin horiek modu proportzionalan banatu beharko dira modalitate presentzialaren eta telelanaren artean.

4.– Konpromisoen agiria telelangileak eskatuta aldatu ahal izango da, gainbegiralearekin adostuz gero, edo alderdietako batek eskatuta, telelangilearen postu-dotazioari lotutako zereginak aldatzen badira zerbitzuak telelanaren modalitatean egiten diren artean, edo akordio honen 5.3 artikuluan arautzen diren kasuetan.

19. artikulua.– Jarraipenerako eta ebaluaziorako formulak.

1.– Lanpostu bakoitzerako ezarritako helburuak betetzen direla ziurtatzeko, kontrol-formula hauetako batzuk erabili ahal izango dira (nolanahi ere, intimitaterako eskubidea eta datu pertsonalak babesteko eskubidea bermatu beharko dira, egokitasunaren, premiaren eta proporzionaltasunaren printzipioekin bat etorriz):

- Konpromisoen agiriko zereginak egiteko epealdiak ezartzea.
- Enpleguaren presentzia kontrolatzeko gailuak.
- Jarduera monitorizatzea.

2.– Telelanean ari den pertsonak, ez badauka enpresa-telefonorik, erantzuteko moduan egon beharko du Administrazioak ezartzen dituen aplikazioen edo/eta tresna informatiko korporatiboen bitartez.

3.– Kontrol-jarduera honetan Administrazioak betebeharrak hauek edukiko ditu:

- Lan-betebeharrak betetzen diren ala ez kontrolatzeko baino ez dira aztertuko edukiak.
- Datuak zehatz mantentzea eta beharrezkoa den aldirik laburrenean gordetzea.
- Bildutako datuen konfidentzialtasuna, osotasuna eta erabilgarritasuna bermatzeko behar diren segurtasun-neurriak ezartzea.

20. artikulua.– Jarraipen Batzordea.

Telelanaren jarraipena egiteko batzorde bat sortuko da. Batzorde horretan telelanaren erabileraren inguruko datu nagusiak aztertuko dira: hartutako konpromisoak zenbateraino betetzen diren; inplikaturako langileak (telelangileak, gainbegiraleak eta telelana dagoen zerbitzuetako langileak) zenbateraino gogobetetzen diren; gorabeherak; gabeziak, eta, behar denean, hobetzeko proposamenak.

Batzordeko kideak izango dira (genero-ikuspegia aplikatuko da):

- Lan Harremanen zuzendaria edo berak kidetza eskuordetzen dion pertsona.
- Estrategia Digitalaren Zuzendaritzako pertsona bat.
- Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko pertsona bat.
- Datuak babesteko ordezkaria edo berak kidetza eskuordetzen dion pertsona.
- IVAPeko pertsona bat.
- Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorreko Zerbitzuko pertsona bat.
- Giza baliabideen zerbitzuko pertsona bat.
- Mahai sektorialean ordezkariak daukan sindikatu bakoitzeko pertsona bat.

Batzordeak bere jardunean laguntzeko eskatu ahal izango die zerbitzuetako ordezkariari.

Telelanerako lehenengo deialdia argitaratu ondoren, Lan Harremanen Zuzendaritzak Jarraipen Batzordearen lehen bilera egiteko eguna jarriko du.

Lehenengo bileran, Jarraipen Batzordea formalki eratuta geratuko da eta horren jardunerako arauak ezarriko dira: ohiko bilera-aldia, batzordekideek aparteko bilerak eskatu ahal izatea eta zer kasutan eskatu dezaketen, eta batzordeburuaren eta idazkariaren hautapena.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Deialdiak.

Deialdiak Enplegu Publikoko Sailburuordetzaren ebazpen baten bidez arautuko dira.

Lehenengo hiru deialdiak sei hilean behin egingo dira. Deialdi horiek amaitzean, Jarraipen Batzordeak, deialdi bakoitzaren emaitzak ebaluatu ondoren, txosten bat egingo du, eta Enplegu Publikoko Sailburuordetzari helaraziko dio, hurrengo deialdiaren izaera irekia arautzeko, eta haren funtzionamendu-irizpideak garatuko ditu, emaitza horietan oinarrituta.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berrikuspena.

Akordio hau urtero berrikusiko dute alderdi sinatzaileek, indarrean jartzen den egunetik aurrera, arau-aldaketetara eta etorkizuneko beharretara egokitzen dela bermatzeko.

XEDAPEN IRAGANKOR BAKARRA.– Orduategia kontrolatzeko sistema ezartzea.

Akordio honen 7. artikuluan aipatzen da telelaneko orduategia kontrolatzeko sistema bat ezarriko dela, eta, ezarri arte, langileek baimena ematen duen ebazpenean ezartzen denari jarraikiz jardungo dute telelanean, eta telelangileak aukeratutako erreferentziazko lanaldia zenbatuko da. Horretarako, egunero bete beharko da orduategia kontrolatzeko atalean eskuragarri dagoen tresna.

2025eko urriaren 6a, astelehena

I. ERANSKINA

TELELANAREN BIDEZ MODALITATE EZ-PRESENTZIALEAN LAN EGITEARI BURUZKO
AKORDIO-EREDUA

ADMINISTRAZIO-UNITATEA (zerbitzua/arloa):							
ARDURADUNA / GAINBEGIRALEA:							
TELELANGILEA:							
LANPOSTUA (Lanpostu kodea eta dotazioa):							
LANALDIA:							
A MISTOA 7:30/8:00 Udan 6:30		B MISTOA 7:15/8:15 Udan 6:30		A JARRAITUA 7:30 Udan 6:30		B JARRAITUA 7:15	LANALDI ETENA
MURRIZKETA GABE		MURRIZKETA EHUNEKOA		MALGUTASUNA			
NAHITAEZKO GUTXIENeko INTERKONEXIO TARTEA lanaldi bakoitzaren nahitaezko presentziarekin bat datorrena, eta gutxienez lanaldiaren erdia dena:							
KOORDINAZIO, PRESTAKUNTZA ETA PROIEKTU KOMUNETAN PARTAIDETZA-BILERAK EGITEKO EZARRITAKO EGUN PRESENTZIALA:							
OHIKO BIZILEKUA (AURKEZTU II. ERANSKINA)				BIGARREN ETXEBIZITZA (AURKEZTU III. ERANSKINA)			
Kalea.... Herria.... PK....							
TELELANAREN EGUNAK:							
ASTELEHENA	ASTEARTEA	ASTEAZKENA	OSTEGUNA	OSTIRALA			
TELELANAREN EPEA:							
HASIERA: 20.././..				AMAIERA: 20.././..			
TELELANEKO ZEREGINA¹				HELBURUAK		BETETZE ADIERAZLEAK	
JARRAIPEN ETA EBALUAZIOA (jardueren garapena aztertzeko eta ekintza zuzentzaileak eta eragingarriak egin ahal izateko)							
Zereginen jarraipenaren aldizkakotasuna (hamabostean/hilean/hiru hilean behin...):							
Teléfono/Aplicación informática de contacto:							
Helbide elektronikoa							
Sare bidezko lana, Onedrive, SharePoint, Teams...							
Egun presentzialak aldatzeko malgutasuna, zuzendaritza eta langilearen beharren arabera: __ ORDU (2)							
DATU PERTSONALEN BABESA:							
Telelangileak, zerbitzua telelanaren bidez ematen duenean, datu pertsonalak babesteari buruzko araudia beteko du, eta behar besteko zuhurtasunez jokatu du ezagutzen dituen gai ei dagokienez, aurrez aurreko modalitatean dituen funtzioen baldintza berberetan.							

¹ Zeregin bakoitzarekiko, telelanaren derrigorrezko prestakuntzan aurkeztutako jarraibide eta irizpideen arabera bete beharrekoa.

2025eko urriaren 6a, astelehena

BAIMENAK	
Lan-baldintzak arautzen dituen akordioan eta hitzarmen kolektiboan jasotako norberaren aukerako baimen zein egunak modu proportzionalean hartu beharko dira, lanaldi presentzial eta telelaneko lanaldiaren artean.	
EGUTEGIA (3)	
ARDURADUNAREN SINADURA	TELELANGILEAREN SINADURA
Data: 20../../..	Data: 20../../..

(1) Lanpostuan jarduteko baliabide materialak eta aplikazio informatikoak:

– Administrazioak ordenagailu eramangarri pertsonal bat emango du, lan presentziala zein telelana errazteko, bai eta telelanaren modalitatean lanpostua betetzeko erabiltzen den kanalaren bidez gauza daitezkeen aplikazio informatikoetarako sarbidea ere.

– Administrazioak ez du bere gain hartuko, ezta konpentsatuko ere, aipatutako ekipo eta erreminten gastu gehigarriak.

– Administrazioak, alde batetik, disko gogorrean eta sarean dauden aplikazio, programa, artxibo eta dokumentuen titulartasuna mantenduko du, eta ezin izango dira erabilera pribatu edo pertsonalerako erabili; eta, bestetik, langileei emandako bitarteko eta ekipo guztien jabetza mantenduko du.

– EAEko Administrazio Orokorren eremuan telelana arautzen duen akordioan ezarritako edozein arrazoiengatik lan harremana amaitzen bada, emandako materiala itzultzeko prozedura bat ezarri ahal izango da, hala badagokio.

– Zailtasun tekniko edo gorabeherarik izanez gero, berehala jarriko da harremanetan Zerbitzu Elektronikoaren Erabiltzaileen Arreta Zentroarekin (ELZ-CAU), konponbidea kudeatzeko eta bere arduradunari jakinarazteko.

– Matxura teknikoak konpontzeko aurreikuspenek zerbitzua telelan moduko lanaldi batean edo gehiagotan etetea badakarte, langilea aurrez aurreko lanera itzuliko da, matxura gertatu eta hurrengo egunean.

(2) Behar bezala justifikatutako zerbitzu-beharrengatik, telelangileari eskatu ahal izango zaio lantokian egon dadila modalitate presentzialean lan egiten duen egunetatik kanpo, 48 orduko gutxineneko aurretiaz oro har, eta, salbuespen gisa, urgentziaz premien larritasunaren arabera murriztu ahalko da.

– Kasu horretan, arduradunak telelangileari deialdi bat bidaliko dio, ahal izanez gero bitarteko telematikoak erabiliz, gutxiene 48 ordu lehenago, eta 24 ordura murriztu ahal izango da behar bezala justifikatuko kasuetan, urgentziazko arrazoiak medio.

– Kasu horietan, presentzialki izandako lanaldia berreskuratu ahal izango da telelanekotzat hartzen ez zen asteko beste egun batean.

Era berean, telelangileak bere zerbitzuaren arduradunari jakinarazi ahal izango dio lantokian egon dela modalitate presentzialean zerbitzuak ematen dituen egunetatik kanpo, gutxienez 48 ordu lehenago, eta justifikatutako arrazoiengatik, aurreko puntuan jasotako ezaugarri bereberekin.

(3) Kasu jakin batzuetan, bete beharreko lanpostuak kontuan hartuta, lantokitik kanpoko presentzialtasuna eskatzen duten zereginen egutegi bat erantsi ahalko da, zeregin horien banaketa lanaldi presentzial eta telelanaren artean modu orekatuan egin behar dela kontuan hartuta.

II. ERANSKINA

TELELANEAN ARAUDI ERGONOMIKOA ETA LAN-OSASUNARI BURUZKOA BETETZEAREN
ERANTZUKINPEKO ADIERAZPENA

Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko enplegatu publikoentzako telelanari buruzko uztailaren 18ko 113/2023 Dekretua, Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legea, Lan Arriskuaren Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legea eta Bistaratzeko-pantailekin lan egiteari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun-xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretua betez, _____-k (izen-abizenak, NANarekin) (aurrerantzean, langilea), honako hau adierazten du:

1.– Ekipo eta osagarrien gaineko erantzukizuna.

Langileak konpromisoa hartzen du telelanaren araubidean bere lan-eginkizunak behar bezala betetzeko ezarritako baldintza ergonomikoak betetzeko. Ildo horretan, honako osagarri eta ekipo gehigarri hauek bere lan-eremuan edukitzeaz eta mantentzeaz arduratzen dela bermatzen du, ergonomiari eta lan-osasunari buruzko araudiak betetzeko, ongizate fisikorako arriskuak saihesteko helburuarekin:

- Kanpo-teklatura: Kanpo-teklatu bat erabiliko du, eskumuturrek eta besaurrek jarrera egokia izan dezaten, ahalegin errepikakorra eta beste arazo muskuloeskeletiko batzuk saihestuz.

- Aulki ergonomikoa: Aulki ergonomiko bat izateko konpromisoa hartzen du, behar den gerri-euskarria emateko eta altuera eta beso-euskarriak doitzeko, jarrera egokia bermatuz eta giharretako eta bizkarrezurreko minak saihestuz.

- Mahai egokia: Ekipamendu informatikoak behar bezala antolatzeko gutxieneko zehaztapenak betetzen dituen lan-mahai bat du, jarrera ergonomikoa ahalbidetzen duena, teklaturako, saguarentzako eta pantailarako behar besteko espazioarekin.

(Xehetasun gehiagorako, I. eranskinera jo).

2.– Lan eremuko higie eta osasun baldintzak.

Langileak konpromisoa hartzen du lan-giro osasungarria ziurtatzeko beharrezkoak diren neurriak betetzeko, 486/1997 Errege Dekretuaren xedapenen arabera (486/1997 Errege Dekretua, bistaratzeko-pantailekin lan egitean bete beharreko gutxieneko segurtasun- eta osasun-baldintzei buruzkoa). Ildo horretan, honako hauek zaintzeko konpromisoa hartzen du:

- Argiztapen egokia: Bere lan-eremua behar bezala argiztatuta egotea bermatuko du, begietako nekea eta ikusmeneko eragozpenak saihesteko, argi egokiarekin eta pantailaren gainean itsualdirik eragin gabe.

- Temperatura y humedad: Lan-eremua tenperatura- eta hezetasun-baldintza optimoetan mantenduko du, lan-giro desegokiak eragindako eragozpenak saihesteko gomendatutako estandarren arabera.

3.– Internetarako konexioa.

Langileak bere eginkizun profesionalak betetzeko Interneteko konexio nahikoa eta egokia edukitzeaz arduratzen da, komunikazioa eta enpresak emandako lan-tresna digitalen erabilera zuzena bermatzeko behar den gaitasunarekin.

4.– Araudi-betezea.

Langileak konpromisoa hartzen du urrutiko lanari aplikatu dakizkiokeen ergonomiaren eta lan-osasunaren arloko araudi eta gomendio guztiak betetzeko, bat etorriz Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko enplegatu publikoen telelanari buruzko uztailearen 18ko 113/2023 Dekretuan, Urrutiko lanari buruzko 10/2021 Legean eta Bistaratze-pantailekin egindako lanari buruzko 488/1997 Errege Dekretuan xedatutakoarekin. Gainera, konpromisoa hartzen du enpresari jakinarazteko bere osasuna eta segurtasuna arriskuan jar dezakeen edozein anomalia edo akats lan-baldintzetan.

Langileak bere gain hartzen du bere lan-eremua eskakizun ergonomikoen arabera egokitzeko erantzukizuna, bere lan-zereginak modu eraginkorren eta seguruan urrutitik egiteko beharrezkoak diren baldintzak betetzen direla bermatuz.

Data:

Langilearen sinadura:

III. ERANSKINA

OHIKOA EZ DEN LEKU BATEKO TELELANAREN JAKINARAZPENA

Izen-abizenak:

Lanpostua:

Zuzendaritza:

Saila:

Data:

Administrazio-unitate, zerbitzu edo arloko arduradunarentzat:

Honen bidez jakinarazten dizuet (data) (e) tik aurrera telelana ohikoa ez den leku batetik egingo dudala. Hau da nire eginkizunak betetzeko erabiliko dudan leku berria:

(Helbide osoa: kalea, zenbakia, solairua, P.K., herria).

Telelanaren helbide-aldaketaren jakinarazpena 11. artikuluan xedatutakoaren arabera egiten da. Konpromiso-dokumentua, 113/2023 Dekretua, uztailaren 18koa, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko enplegatu publikoentzako telelanari buruzkoa, eta 4.2 artikulua, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko funtzionarioen eta langile lan-kontratadunen Akordioarena, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan telelanaren eta lan ez-presentzialaren modalitateak arautzen dituena.

Adierazi behar da aldaketa horrek ez duela eraginik izango nire lan-erantzukizunak betetzean, ezta ezarritako ordutegietan ere.

Berresten dut gune berri honek beharrezko baldintzak dituela lan-ingurune seguru eta eraginkorra bermatzeko, indarrean dagoen legerian ezarritako laneko segurtasunari eta osasunari buruzko araudiak betez.

Zure esanetara naukazu beharrezkotzat jotzen duzun edozein informazio gehigarri emateko.

Adeitasunez,

SINADURA

IV. ERANSKINA

BAREMOA

Baremo hau administrazio-zerbitzu edo -unitate bakoitzean aurkeztutako lanpostuen azpitalde bakoitzeko eskaera guztiei aplikatuko zaie, Akordioaren testuaren 5. eta 8. artikuluetan ezarritakoaren arabera.

Nolanahi ere, honako hauek lehentasuna izango dute gainerako eskatzaileen gainetik: ezkontidea, izatezko bikoteen erregistroan inskribatutako bikotekidea, edo ardurapean dituzten seme-alaba adingabeak, tutoretzako edo familia-harrerako araubidean dauden adingabeak, luzatutako guraso-ahala, tutoretza edo kuradoretza duten adinekoak, edo III. mendekotasun-gradua aitortuta duten bizikideak. Administrazio-unitate berean eskatzaile bat baino gehiago badago egoera horretan, eta, Akordioan aurreikusitako baldintzak betez, guztiei ezin bazaie baimendu zerbitzuak telelanaren bidez eman, nahitaez txandakatzeko sistema bat ezarriko da sei hilean behin.

Hauek dira barematu eta, nolanahi ere, metatu daitezkeen aldeak:

a) Babes bereziko egoera hauetako batekin lotutako inguruabarrak:

1. Genero-indarkeriaren biktimak, betiere egoera hori egiaztatzen badute: 3 puntu.

2. Beren eginkizunak betetzean eraso jasan duten pertsonak, edo laneko jazarpenaren biktima direnak, betiere bi kasuetan jasota badago: 3 puntu.

3. Beren eginkizunak betetzean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena jasan duten pertsonak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 7. artikulua araberak: 3 puntu.

b) Enplegatutako publikoaren lan-osasunarekin lotutako alderdiak: desgaitasun iraunkorrak edo aldi baterakoak.

b.1.– Ehuneko 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortua izatea, edo desgaituen aukera-berdintasunari, diskriminaziorik ezari eta irisgarritasun unibertsalari buruzko abenduaren 2ko 51/2003 Legearen 1.2 artikuluan ezarritakoaren arabera halakotzat hartua izatea: 3 puntu.

b.2.– Mugikortasunari eragiten dion osasunaren alterazioa, non joan-etorriak gutxitzeak osasuna nabarmen hobetzen lagunduko duen, zerbitzu medikoak egiaztatuta: 2 puntu.

c) Familia eta lan bateragarritasunetik:

1. Ezkontidea, izatezko bikoteen erregistroan inskribatutako bikotekidea edo ardurapeko seme-alaba adingabeak, tutoretzapeko adingabeak edo familia-harreran daudenak, luzatutako guraso-ahala, tutoretza edo kuradoretza duten adinekoak edo II. mendekotasun-gradua aitortuta duten bizikideak izateagatik: 2 puntu.

2. Ezkontidea, izatezko bikoteen erregistroan inskribatutako bikotekidea edo ardurapeko seme-alaba adingabeak, tutoretzapeko adingabeak edo familia-harreran daudenak, luzatutako guraso-ahala duten adinekoak, tutoretza edo kuradoretza dutenak edo I. mendekotasun-gradua aitortuta duten bizikideak izateagatik: puntu 1.

3. Ardurapeko seme-alaba bakoitzeko, tutoretzapeko adingabe bakoitzeko edo familia-harreran dagoen adingabe bakoitzeko, adin hauetan, zehazten den eskalaren arabera:

Urtebetera arte: 3 puntu;

urtebetetik 3 urtera arte: 2,5 puntu;

3 urtetik gora, 6 urte arte: 2 puntu;

6 urtetik gora, 12 urte arte: 1,5 puntu;

12 urtetik gora, 16 urte arte: puntu 1.

4. Guraso bakarreko familia bada: 2 puntu.

5. II. edo III. graduako mendetasuna duen senide bat edo batzuk izateagatik, baldin eta familia-ingurunean zaintzeko prestazio ekonomikoaren ondorioetarako zaintzaile bada, betiere aurreko kasuetan sartuta ez badaude: 2 puntu senide bakoitzeko.

6. II. edo III. mendekotasun-gradua duen senide bat edo batzuk izateagatik, baldin eta etxeko laguntza-zerbitzuaren erabiltzaile badira eta haien familia-zaintzaile eskusiboa bada, bere bizilekuari dagokion foru-aldundiak/gizarte-zerbitzuek emandako ziurtagiriaren arabera, eta, betiere, aurreko kasuetan sartuta ez badaude: 2 puntu haietako bakoitzeko.

7. Gaixotasun oso larria edo larria duen bigarren mailara arteko senitarteko bat edo gehiago izatea egoera akutuan: 2 puntu senide bakoitzeko.

Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri medikoaren bidez egiaztatuko da. Ziurtagiri hori Lan Harremanen Zuzendaritzako prebentzio-zerbitzuko arlo medikoak emango du.

Ahaideei egindako erreferentzien artean, odolkidetasuneko eta ezkontza-ahaidetasuneko ahaidetasuna sartzan da, eta, azken horren barruan, enplegatu publikoaren eta haren ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasuneko ahaideen arteko harremana.

Aurreko apartatuetan ezarritako baremoa kasu hauetan soilik aplikatuko da: ezkontideak edo izatezko bikotekideak jarduera bat egiten duenean bere kontura edo besteren kontura, edo jarduera hori egiten ez badu eta zaintzarako ezinduta badago behar bezala egiaztatutako osasun-arrazoiengatik.

d) Adina eta bizilekutik lantokirainoko distantzia: gehienez 10 puntu.

Atal honetako puntuazioa lortzeko (adin-koefizientea), formula hau aplikatuko da, langilearen adina eta bizilekutik lantokira dagoen distantzia (kilometrotan) kontuan hartuta:

$$((\text{Adina}-17)/50)^2 * \text{Distantzia}/15$$

e) Lanpostuarekin zerikusia duten ikasketak egiteko.

Lanpostuarekin zerikusia duten ikasketak egitea: puntu 1.

f) Aurrez aurreko lanaren bidez bakarrik gauzatzea eskatzen ez duten aldi baterako proiektuak edo programak egitea: 0,5 puntu.

g) Lanpostuarekin zerikusirik ez duten arauzko ikasketak egitea, edo bateragarritasuna baimenduta duen sektore publikoan edo pribatuan jarduera bat egitea: 0,5 puntu.

Guztizko puntuazioan berdinketa gertatuz gero, adierazitako ordenan atal desberdinetan lortutako puntuaziorik altuena erabiliko da berdinketa hausteko irizpide gisa.

Berdinketak jarraitzen badu, baimena emango zaio baldintza berdinetan aurreko segidako hamabi hilabeteetan zerbitzuak telelanaren bidez emateko baimenik izan ez duenari. Berdinketak jarraitzen badu, antzintasun eta adin handiena duen eskatzaileari emango zaio, hurrenkera horretan.