

T
E
L
E
L
A
N
A



Urrutiko lana: "Lana antolatzeko edo lan-jarduera egiteko modua langilearen etxean edo langileak aukeratutako lekuan. Erregulartasunez, lanaldi osoan edo haren zati batean".

Telelana: "Baliabide eta sistema informatiko, telematiko eta telekomunikazioen erabilera eskusiboaren edo gaileraren bidez egiten den urrutiko lana".

Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretua

Arau-esparrua

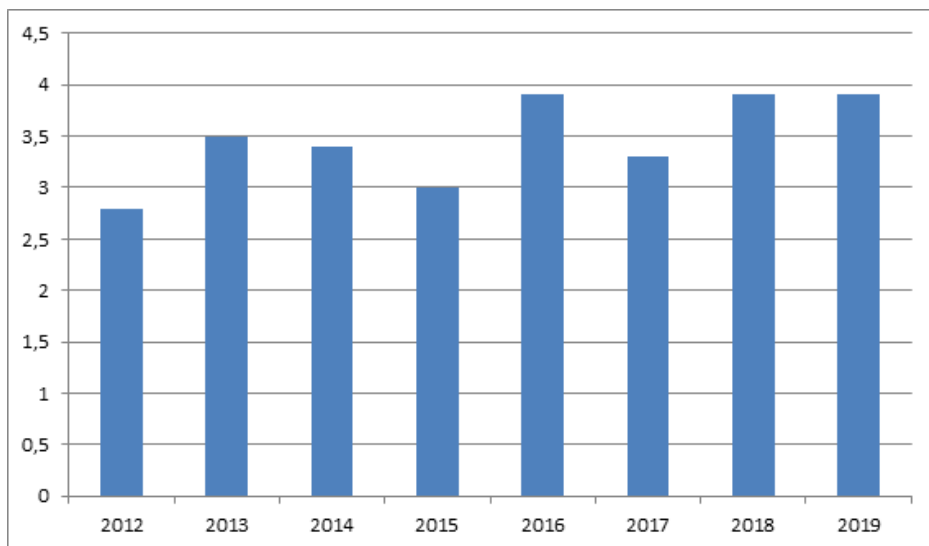
- **1990:** 90/2707CEE Zuzentarauak ezarri zuen enpresek langilearen bizitza pribatua errespetatu behar zutela, eta urrutiko monitorizazio-sistemak erabiltzeko aukera sartzen hasi zen.
- **1995:** Autoenpleguaren eta telelanaren aukerak asko ikertu zituen lehen aldiz Espainian Madrigo Unibertsitate Autonomoan (UAM) 1995etik aurrera Gustavo Matías Clavero irakasleak zuzendutako eta Ekonomia eta Ogasun Ministerioak finantzaturako talde batek, 1998an emaitzen laburpen-liburu bat argitaratu zuena.
- **2002:** Uztailaren 16ko Europako esparru-akordioa.
- **2012:** Estatuan, 2012ko azken lan-erreformarekin, lehen aldiz sartu zen "urrutiko lanaren" definizioa Langileen Estatutuan. Ondorioz, 13. artikulua aldatu egin zen.
- **2019:** 6/2019 Errege Lege Dekretuarekin "Lanaldia egokitzeko" aukera irekitzen da (lan-malgutasuna), bai eta lan hori egiteko modua egokitzeko aukera ere (urrutitik lan egitearen edo aurrez aurre egitearen arteko aukera).
- **2020:** Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretua

ZIFRAK



Jarraian erakusten diren datuak Eustatek argitaratu zituen 2020ko uztailaren 29an.

EUSKADI



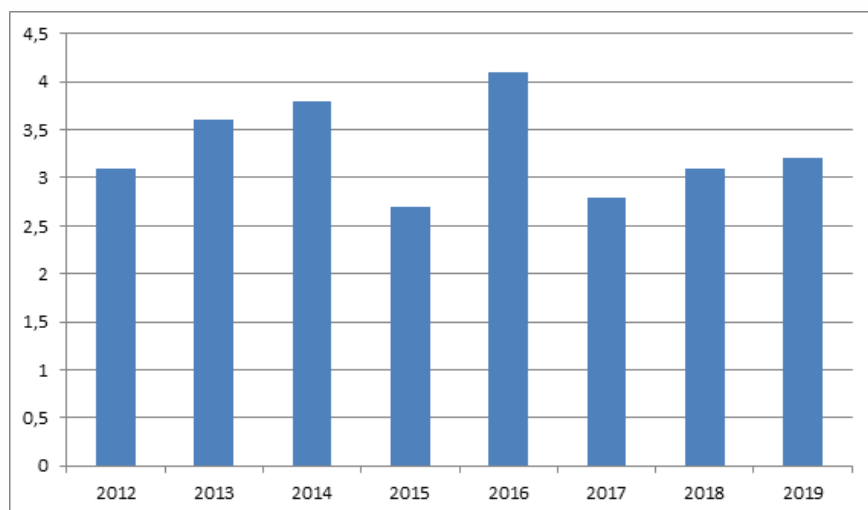
Iturria: EUSTAT (2020)

Azken 8 urteetan, gora egin du telelangileen ehunekoak Euskadin. 2016an, puntu gorena lortu zuen, %3,9. Hurrengo urtean, 2017an, beherakada handia izan zuen, datua %0,4 jaitsi baitzen.

Hala ere, jaitsiera hori erabat apurtu zen 2018an; eta iaz, datuari eutsi zitzaion, %3,9ekin. Horrela, Euskadi 2016an ezarri zituen datuetara itzuli zen.

ARABA

Ehunekorik txikiena 2015ean lortu zuen, %2,7 telelanean baitzeuden. 2012tik une horretara joera goranzkoa zuen, baina urte horretan 2014arekin alderatuta %0,9 jaitsi zen.



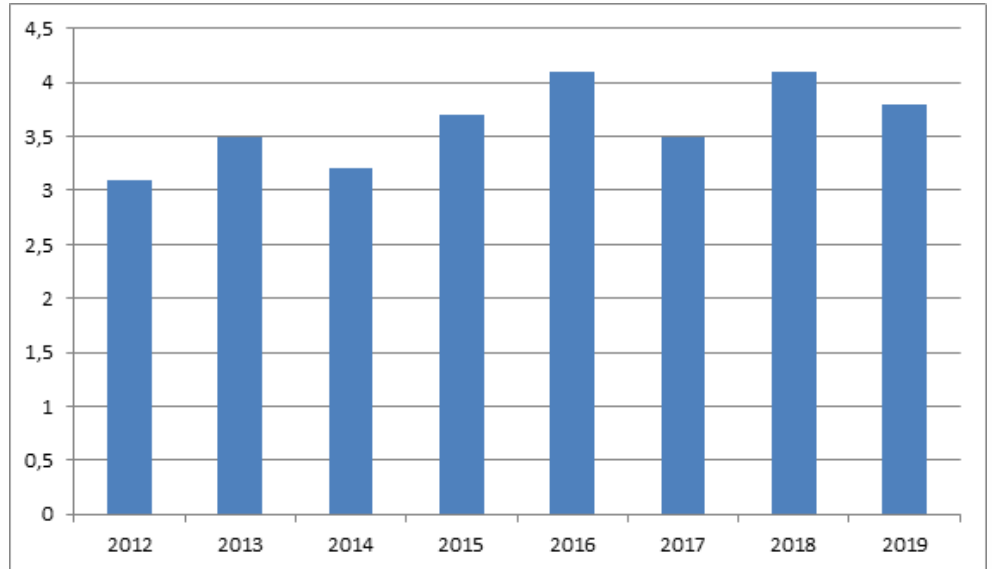
Iturria: EUSTAT (2020)

2016an, berriz, % 1,4 igo zen, eta orain arteko daturik altuena lortu zuen, % 4,1. 2017an beherakada bat egon zen (2015ean ezarritako datuetara ia eramanez) eta iaz, datua %3,2koa izan zen. Beraz, 8 urteren ondoren, telelangileen igoera % 0,1ekoa izan da.

BIZKAIA

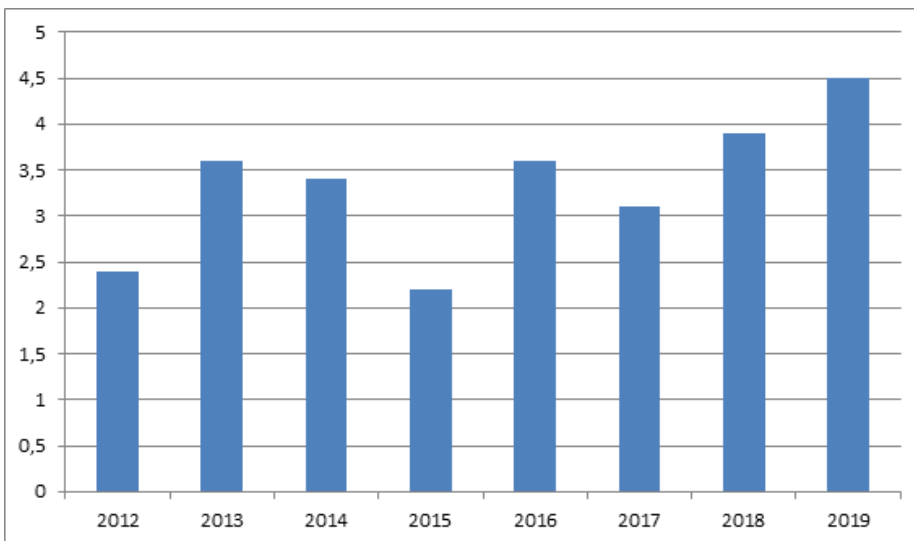
Azken 8 urteetan, teelana egiten duten pertsonen tasa % 0,7 igo da.

Daturik altuenak 2016an eta 2018an lortu zituen (% 4,1), baina ia ehunekoak % 0,3 egin zuen behera (% 3,8).



Iturria: EUSTAT (2020)

GIPUZKOA



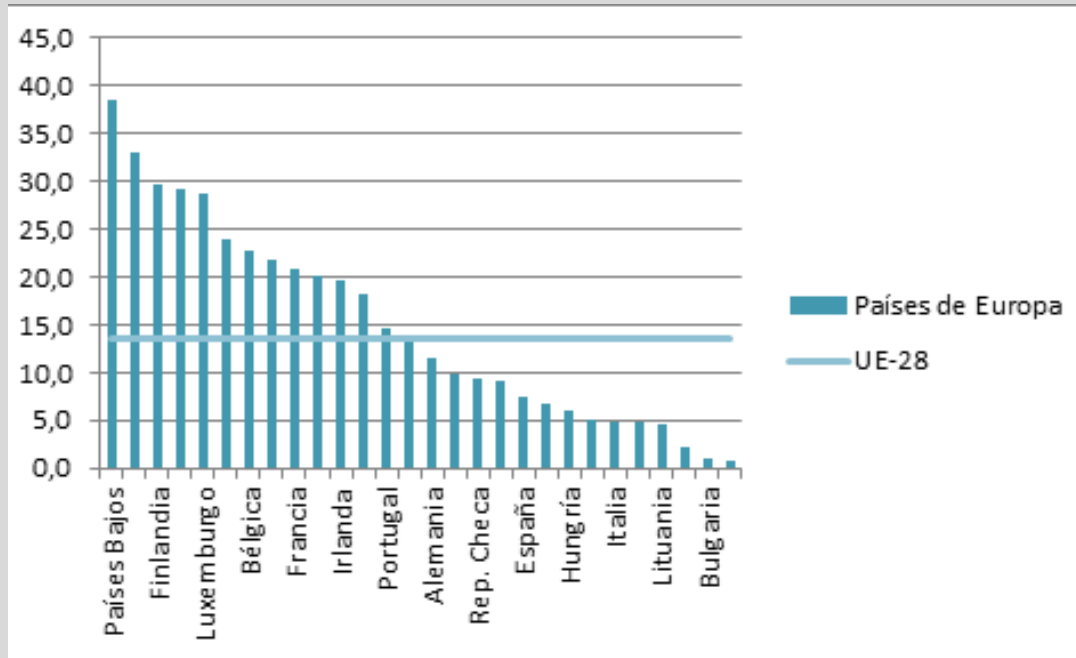
Iturria: EUSTAT (2020)

Azken 8 urteetako daturik baxuena 2015ean lortu zuen, % 2,2rekin; hurrengo urtean, berriz, % 3,6ra iritsi zen (%1,4ko igoerarekin).

Urte horretatik aurrera, 2017an datua pixka bat jaitsi bazen ere (%0,5), datuek gora egin dute, eta orain arteko Euskadiko ehunekorik handiena lortu du: % 4,5 teelangilerekin.

EUROPAKO HERRIALDEAK

Eurostat - Europako Estatistika Bulegoaren datuen arabera, telelana egiten duten 15-64 urte bitarteko pertsona landunen ehunekoa honako hau da:



Iturria: EUROSTAT (2018)

Espainiako Bankuaren arabera, 2020ko "el Teletrabajo en España" txostenean, "Herbehereetan eta Suedian guztizkoaren % 30ek baino gehiagok urrutiko lana egiten dute, eta, aldi berean, lan-modalitate hori ia ez da existitzen Zipren, Bulgarian edo Errumanian. Espainia Europako batez bestekoaren azpitik dago (% 7,5), Europako batez bestekoa baino 6 puntu (PP) gutxiagorekin, eta argi eta garbi aldentuta dago beste herrialde handi batzuetako zifretatik, hala nola Frantziakotik (% 20,8) edo Alemaniakotik (% 11,6). "

ABANTAILAK ETA DESABANTAILAK



- enpresentzat -

Produktibitate handiagoa denbora ez-produktiboak ezabatzean.



Laneko **absentismoa txikiagoa**, gaixotasun arinengatik.

Lantaldeak indartzeko aukera handiagoa, **langile kualifikatuak** kontratuz, muga espazial eta geografikoak gaindituz.

Enpresarentzako **kostu txikiagoak**, espazioal, ekipamendua eta abar aurreztuz.

Teledangileen **zuzeneko kontrol txikiagoa**.



Lana antolatzeko **modu berrira egokitzeko gabezia**, informazioa trukatzeko edo erabakiak hartzeko prozesuetan gerta daitezkeen urritasunengatik.

Zailago da enpresaren prozeduren eta informazioaren konfidentziasuna gordetzea; horregatik, enpresak **zibersegurtasun-neurriak** aurreikusi behar ditu, eta teledangileak komunikazio-protokolo seguruetan trebatu behar ditu.

Lana antolatzeko **modu berrira egokitzeko gabezia**, informazioa trukatzeko edo erabakiak hartzeko prozesuetan gerta daitezkeen urritasunengatik.

- langileentzat -

Produktibitate-laguntza eta horren ondoriozko **gogobetetzea**.



Kontzentrazioarako baldintza hobeak, etenik gabeko lan-giroa ezartzen baita.

Errentagarritasun handiagoa eta **denboraren erabileraren optimizazioa**.
Besteak beste, murriztu egiten dira etxetik lanera egiten diren joan-etorriak, eta horrek aurrezpen ekonomikoa dakar.

Barnetzatze txikiagoa enpresan.



Isolamendu-sentimendu handiagoa,

Telelangilearen **zaurgarritasun handiagoa**, harreman sindikala ahulduz gero.

Lanaldia eta familia-**denbora bereizteko zailtasun** handiagoa.

Lanari "lotzeko" erraztasun handiagoa, IKTek aukera ematen baitute eguneko 24 orduetan, asteko 7 egunetan, "Linean" edo eskuragarri egoteko.

Kostu jakin batzuk **telelangileari transferitzea (argiztapen-gastuak, telefonoa, Internet, ekipamendua, etab.)**.

URRUTIKO LANARI BURUZKO LEGE BERRIA



URRUTIKO LANARI BURUZKO LEGE BERRIA

URRUTIKO LANA...

Gutxienez, lantokitik kanpo egiten den lanaldiaren %30, hiru hilabeteko erreferentzia-aldian.

Kanpoan geratzen dira noizbehinkako telelangileak eta astean behin etxetik lan egiten dutenak.

ESKUBIDE-BERDINTASUNA

Telelana egiten duten pertsonak aurrez aurre lan egiten duten pertsonen eskubide berdinak dituzte.

URRUTIKO LANA BORONDATEZKOA

Urrutiko lana borondatezkoa izango da Inagilearentzat eta enplegatzaillearentzat.

Urrutiko lan-akordio bat sinatu beharko da.

Ez dira lan-baldintzak aldatzeko edo kaleratzeko arrazoiak izango langileak urrutitik lan egiteari uko egitea, aurrez aurreko lanerako itzulgarritasuna erabiltzea eta urrutiko lana egiteko zailtasunak izatea.

URRUTIKO LANARI BURUZKO LEGE BERRIA

LANAREN KONTROLA

Enpresak egokitzat jotzen dituen zaintza- eta kontrol-neurriak hartu ahal izango ditu langileak bere laneko betebeharrak eta betebeharrak betetzen dituela egiaztatzeko, baliabide telematikoak erabiltzea barne.

Ezartzen diren neurriek langilearen duintasuna errespetatu beharko dute.

DESKONEXIO DIGITALA

Urrutitik lan egiten duten pertsonak, batez ere telelanean, lan-ordutegitik kanpo deskonexio digitala izateko eskubidea dute.

ORDUTEGI MALGUTASUNA

Nahitaezko prestasun-denbora eta lan-denborari eta atsedinari buruzko araudia errespetatuz, urrutiko lana egiten duen pertsonak malgotu ahal izango du zerbitzua emateko ezarritako ordutegia.

ORDUTEGI-ERREGISTRO EGOKIA

Ordutegia erregistratzeko sistemak lanaldiaren hasiera- eta amaiera-unea jaso beharko du.

BANAKAKO AKORDIOA

Idatziz egin beharko da. Hasierako lan-kontratuan sartuta egon daiteke, edo geroago egin daiteke; baina, edonola ere, urrutiko lana hasi aurretik.

Enpresak langileen ordezkariari eman behar die sinatutako akordio guztien kopia, eta enplegu-bulegora bidali.

Edukia honako hau izango da, hitzarmen edo akordio kolektiboetan jasotakoa alde batera utzi gabe:

1. Baliabideen, ekipoen eta tresnen inbentarioa, kontsumigarriak eta altzariak barne.
2. Urrutitik lan egiteagatikoko gastuen zerrenda.
3. Lan-ordutegia eta prestasun-arauak.
4. Aurrez aurreko lanaren eta urrutiko lanaren arteko ehunekoa eta banaketa.
5. Urrutiko lantokiaren lekua.
6. Itzulgarritasun-egoerak gauzatzeko aurreabisu-epeen iraupena.
7. Lan jarduerara kontrolatzeko baliabideak.
8. Zailtasun teknikoak izanez gero jarraitu beharreko prozedura.
9. Datuen babesari eta informazioaren segurtasunari buruzko jarraibideak.
10. Urrutiko lan-akordioaren iraupena.



URRUTIKO LANARI BURUZKO LEGE BERRIA

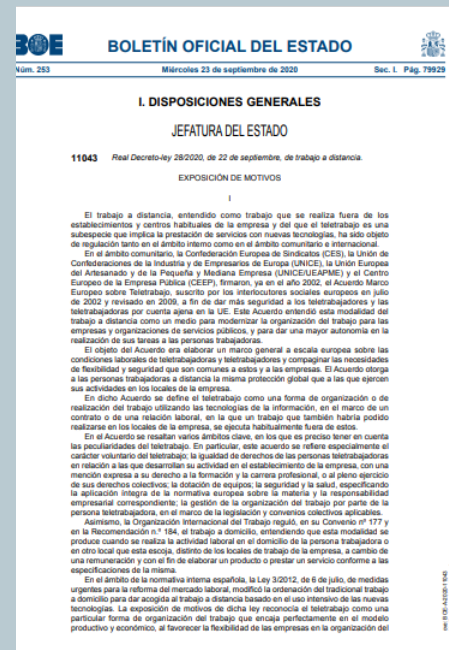
URRUTITIK LAN EGITEKO BEHAR DIREN BITARTEKOAK ETA GASTU ARRUNTAK

Urrutiko langileek eskubidea dute enpresak jarduera garatzeko behar dituen baliabide, ekipamendu eta tresna guztiak hornitzeko eta mantentzeko.

Langileek ez dituzte beren gain hartu beharko lan-garapenari lotutako ekipamendu eta tresna horiekin lotutako **gastuak**.

Hitzarmen edo akordio kolektiboek gastuak zehazteko, konpentsatzeko edo ordaintzeko mekanismoa ezarri ahal izango dute.

"Urrutiko lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretua"



JARDUNBIDE EGOKIAK

konfinamendu-egoeran

(Hiru enpresen
adibideak)



BAHÍA DE BIZKAIA GAS

- 14 urtetik beherako pertsona guztiei eman zai telelana egiteko aukera (lanpostuak horretarako aukera eman badu).
- Telelanean lan egiten duten pertsonen lanaldi murriztu guztiak lanaldi osoak bihurtu dira.
- Adingabeei arreta emateko ordaindu gabeko baimena eman dira.
- Lanaldiak ezkontideekin banatzea bultzatu da.

AGINTZARI

- Laguntza teknikoa eman du etxetik baliabide teknologikoak erabiltzeko.
- Telelana edo lan presentziala eman die hala nahiago izan dutenei.
- Norberaren zaintza errazteko eta etxeko bakardadeagatik edo lana eta zaintza bateragarri egiteagatik gainkarga egoerak saihesteko aukerarik onena aurrez aurreko lana izan denean, hala izatea erraztu da, segurtasun-neurri guztiak bermatuz

URAREN EUSKAL AGENTZIA/ AGENCIA VASCA DEL AGUA

- Ordu-tegi-malgutasuna handitu da.
- Ordu-soberakina erabiltzeko aukera eman da, eta ordu-tegi-akatsak berreskuratzeko aukera eman da urte osoan zehar.
- Lanaldia 7 ordura murriztu da langile guztientzat.
- Telelenerako gutxieneko eskakizunak zehaztu ditu.
- Telelenerako lehentasunak ezarri dira:
 - Bereziki kalteberak diren pertsonak.
 - 14 urtetik beherakoak ardurapean dituztenak, baldin eta ikastetxeak itxi badituzte.
 - Mendeko adinekoak zaintzen dituztenak, baldin eta eguneko zentroak itxita badituzte.
- Laneko irteeren kasuan, guraso bakarreko familientzako edo guraso bakarreko familientzako irteerak murrizteko eta ordutegia malgutzeko irizpideak ezarri dira, edo langileek goizez eta arratsaldean lan egiten duten kasuetan.

GOMENDIOAK



RECOMENDACIONES

"Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad. Medidas de asesoramiento, formación y otros servicios".

IGUALDAD DE GENERO Y CONCILIACION EN LA EMPRESA

Diciembre 2016

Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad

Medidas de asesoramiento, formación y otros servicios

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubelo Ruiz
Merxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Economía Aplikatua I (UPV/EHU)



IGUALDAD DE GENERO Y CONCILIACION EN LA EMPRESA

Diciembre 2016

Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad

Medidas de flexibilidad espacial

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubelo Ruiz
Merxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Economía Aplikatua I (UPV/EHU)



"Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad. Medidas de flexibilidad espacial".

