



Ongi etorri Kontzilia newsletteraren laugarren alera, Eusko Jaurlaritzako Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren buletinera, norberaren bizitza, familia eta lana uztartzearekin lotutako edukiak zabaltzen dituen.

Edizio honetan telelanarekin lotutako artikulu zehatz bat eskaintzen dizugu. Askotariko enpresek, oporretatik itzuli ondoren, tresna hori ezartzea planteatzen dute negozioetarako eta langileentzako erabilgarritasun maila edota zer ondorio dituen jakiteko. Hurrengo orrialdeetan, gai horiei guztiei erantzuna eman nahi zaie, enpresei beren erabakiei eta haien oinarriari buruz hausnartzen lagun diezaieketen azterlan, ikerketa eta jardunbide egokien bidez.

Enpresa batean edozein neurri ezartzean, garrantzitsua da jakitea zer gogobetetze-maila lor daitekeen langileengan, erakundearekiko motibazioa, produktibitatea eta leialtasuna areagotuko baitituzte. CISek (Ikerketa Soziologikoen Zentroa) ikerketa bat egin zuen 2020ko urrian koronabirusaren ondorioei buruz. Telelanari dagokionez, oro har, esperientzia ona izan da langileentzat, eta erantzun positiboaren emaitza ia %70era iritsi da. Gainera, azterlanak erakusten duenez, pertsonen %75,7k uste du modu ez-presentzialean lan egitea lana antolatzeko modu egokia dela, eta, horregatik, inkestatutako pertsonen bikoitza baino gehiagok nahiago dute telelana egitea ez egitea baino ( % 62,6 eta % 30,6, hurrenez hurren).

Baina telelanak ere baditu bere itzalak, eta horiek kontuan hartu behar dira tresna hori planteatzerakoan, bakardadea edo deskonexio digitala bezalako arriskuak saihesteko.

Kontzilian, telelana kontziliazioa bultzatzea dezakeen tresna gisa ikusten dugu. Hori bai, betiere ordutegi-malgutasunarekin eta telelana behar bezala garatzeko bermekin batera badao.

Zure interesekoa izatea espero dugu.  
Adeitasunez,

**Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila**

## ALE HONETAN:

◆————◆  
*Telelana lan-malgutasuneko aukera bat da? - 2. or.*

*Telelanaren ondorioak - 3. or.*

*Kontuan hartu beharreko 5 gako... - 4. or.*

*Hurrengo ekitaldiak - 4. or.*

# TELELANA LAN-MALGUTASUNERAKO AUKERA BAT DA?

COVID-19 pandemiaren ondorioz, erakunde eta pertsona askok telelanaren alde egin zuten. Urtebete geroago, lan egiteko modu hori eta ohiko erabileraren ondorioak aztertu dira, baita horren onurak ere. Hori bai, soilik, ordutegi-malgutasunarekin batera ezartzen bada.

COVID-19-a eta alarma-egoeraren ondorioz, gora egin zuen telelanaren modalitatea erabiltzen zuten langileen kopuruan. Estatistikako Institutu Nazionalaren (INE) datuen arabera, 2019an estatuko telelanaren ehunekoa % 4,8koa zen, eta 2020ko laugarren hiruhilekoan, berriz, % 14,7koa. Ustekabeko aurrerapen horren ondorioz, araudi espezifiko bat sortu behar izan zen, egoera arautzeko eta lan-modu horrekin lotutako hainbat alderdi argitzeko.

## Lan erregulazioa

2020ko irailaren 23an Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu zen, irailaren 22ko urrutiko lanari buruzko 28/2020 Errege Lege Dekretua. Araua lanarekin zerikusia duten alderdiak argitzeko eta telelanaren arloko akordioak enpresen eta langileen artean nola gauzatu behar diren arautzeko da.

Araudi horrek, beraz, ez du ezartzen telelanerako eskubidea, ez eta hori eskaintzeko derrigortasunik ere; aitzitik, jardunbide hori behar bezala erabiltzen dela bermatzeko nola antolatu behar den zehazten du.

## Urrutiko lana edo telelana

Urrutiko lanari buruzko 28/2020 Errege Lege Dekretuan jorratzen den lehen gaietako bat terminologia aplikagarria da, "urrutiko lana" eta "telelana" bereiziz. Hala, urrutiko lana izango litzateke "lanaldi osoan edo haren zati batean, erregulartasunez, langilearen etxean edo hark aukeratutako lekuan egindako lan-jarduera egiteko modua".

Bestalde, telelana "bitarteko eta sistema informatiko, telematiko eta telekomunikazioen erabilera eskusiboaren edo gailenaren bidez egiten den urrutiko lana" izango litzateke.



## Nori zuzentzen zaio?

Lege honek beren lana gutxienez lanaldiaren % 30 modu ez-presentzialean eta gutxienez 3 hilabetez egiten duten langileei eragiten die. Horrela, erreferentziatzen astebete hartzen badugu, langileak telelana egin beharko luke, gutxienez egun eta erdiz.

Praktikaldiko kontratuen kasuan, beka edo prestakuntzan eta ikaskuntzan lan egiten duten 18 urtetik beherakoentzako kontratuen kasuan, lege honen arabera jarduteko bete beharreko ehunekoa lanaldiaren %50 arte igotzen da.

## Bere erabileraren azterketa

Randstad Research-ek egindako telelanaren txostena oinarritzat hartuta, interesgarria da 2019tik 2020ra bitartean telelanaren maiztasunaren aldaketa behatzea, lanbide-egoera ezberdinen arabera.

Hala, datuek erakusten dute ia ez dela aldaketarik egon autonomoen artean, pandemiaren aurretik etxetik maiz lan egiten baitzuten, eta telelanaren eraldaketa gehiena soldatapeko pertsonen artean gertatu dela, eta, batez ere, finantza, aseguru, jarduera profesional, zientifiko eta teknikoaren edo informazio eta komunikazioen sektorean, telelanaren presentzia % 40tik gorakoa baitzen 2020an.

## TELELANGILEEN ESKUBIDEAK

Araudi berriak honako eskubide hauek ezarri ditu pertsona horientzat:

- Lanbide-prestakuntzarako eta lanbide-sustapenerako eskubidea, zerbitzuak aurrez aurre ematen dituztenen baldintza berberetan.
- Baliabide nahikoak hornitzeko eta gastuak konpentsatzeko eskubidea
- Ordutegi malgua izateko eskubidea
- Ordutegi egokia erregistratzeko eskubidea
- Intimitaterako eta datuen babeserako eskubidea
- Deskonexio digitalerako eskubidea

Aurrekoek gain, laneko arriskuen prebentzioari eta eskubide kolektiboari buruzko eskubideak ere ezartzen dira.

Pandemiaren konfinamendu gogorraren fasea 2020ko udaberrian izan zen, eta esperientzia horrek enpresei eta pertsoneri erakutsi zien telelana aukera posible bat izan daitekeela enplegu askoren kasuan. Ildo horretan, lan-merkatuan eraldaketa-prozesu bat bizkortu zen, soluzio teknologikoetan oinarrituta, eta, horri esker, honako galdera hau egin daiteke: "Enpleguaren zer portzentaje egin daiteke telelanaren bidez egiazki?".

Galdera horrek gutxi gorabeherako erantzuna izan dezake. Horrela, Jonathan I. Dingel eta Brent Neimanen azterlanean abian jarritako metodologia aplikatuz eta 2019ko Biztanleria Aktiboaren Inkestako datuekin gurutzatuz, EAEko telelana enplegatutako pertsona guztien %34,2-k egin ahalko luke.

(Jarraitu hurrengo orrialdean).

# TELELANAREN EFEKTUAK

Pandemian behatutako telelanaren magnitudeak, errealak zein epe ertain eta luzerako potentzialak, haren ondorio positibo eta negatiboak buruzko hausnarketara gonbidatzen gaitu. Garrantzitsua da inplementatu aurretik horiek ezagutzea, bermekin erabili ahal izateko.

## Ondorio ekonomikoak

Telelana egiten duenarentzat, garraio, elikadura eta bestelakoan kostuetan aurrezpena sortzen da. Hala, 2020an Estatuko Merkataritza Ganberak egindako inkestaren arabera, langile bakoitzak 264 eta 660 euro artean aurreztuko ditu urtero garraioan eta 616 euro artean otorduetan.

Era berean, enpresentzat ere aurrezpena sortzen da lan-eremuari dagokionez: hornidurei, mantentze-lanei edo garbiketari lotutako kostuetatik eratorrita, baita bidaiei eta dietei lotutako kostuetatik ere. Kate Lister aholkularitza-enpresak egindako kalkuluaren arabera, Estatu Batuetan batez besteko enpresa bakoitzak gutxienez 11.000 dolar aurreztu ditzake gutxienez lanaldi erdia urrutitik lan egiten duen langile bakoitzeko.

Esan behar da telelanaren ezarpena lan- edo ordutegi-malgutasuneko modu gisa konfiguratzeko bada, aurrezpena askoz ere handiagoa dela; izan ere, adibidez, lanaldi-murrizketa edo eszedentziak saihesten dira ordutegiak malgutzeko aukera izateagatik. Horrek aurrezteara eragiten du langilearentzat eta erakundearentzat, eta eragin positiboa du enpresarekiko motibazioan eta leialtasunean.

## KONTZILIA KOMUNITATEA

Kontzilia Erkidegoa beren langileen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa hobeto uztartzeko interesa duten euskal enpresek osatzen dute, enpresarekin modu erantzunkidean lan egiteko prest dauden langileak izateko. Erkidegoan beharrak, erronkak, zailtasunak eta jardunbide egokiak partekatzen dira.

2020ko erregulazioaren ondoren, telelanari buruzko monografiko bat landu zen, Euskadiko eta Europa mailako zifrekin eta hainbat enpresaren jardunbide egokiekin. Dokumentua hemendik eskura dezakezu.

## Ondorioak produktibitatean

Produktibitatean ere eragin positiboak eta negatiboak daude. Randstad txostenaren eta Yulia Zhestkova eta Nicholas Bloom eta Vos, Meijers eta van Ham-en azterlanen arabera, zaila da horri erantzun argi bat ematea.

Adostasuna dago produktibitate handiena ezartzen duten faktoreak zehaztean: azpiegitura digitalaren eta eskuragarri dauden IKT tresnen egokitzapena; langileei prestakuntza ematea kompetentzia digitaletan, autonomian, diziplinan eta autokudeaketarako gaitasunean; pertsonaren borondatea eta urrutetik egiten den lanaldiaren ehunekoa, besteak beste.

## Ondorioak osasunean

Urrutiko lanak osasunean ere badu eragina. AVANTIDEAS dibulgazio-blogak urrutitik lan egiten duten pertsonen isolamendu soziala aztertzen duen ikerketa baten berri ematen du.

Azterlanean bi lantalde ezarri ziren enpresa batean, lehena etxetik lanean eta bigarrena aurrez aurre. Urrutiko lantaldeak % 13,5 gehiago ekoitzi eta konpainia uzteko probabilitatea % 50 murriztu arren, pertsona horiek onura horiei uko egitea erabaki zuten, jasan zuten ondorio bat arintzeko: isolamendu soziala. Izan ere, Comillaseko Unibertsitateak berak egindako azterlan baten arabera, herritarren % 21ek baino gehiagok isolamendu soziala sentitzen du, eta eragin handia du, bereziki, biztanle gazteen artean.

Bestalde, urrutiko lanaren ondorioz, bilera telematikoa ugartu egiten dira, eta pantailen eraginpean egoteko denbora luzatu egiten da.



Ranstaden txostenean aipatzen den Hoofmanen azterketak erakusten duenez, horrek ondorio kaltegarriak izan ditzake begien osasunerako. Era berean, beharrezkoa da etxeetako lan-baldintzak kontuan hartzea, etorkizunean osasun-eragin negatiboak (muskuluak, adibidez) prebenitzeko.

## Digitalizazioaren eragina

Ondorio bat zehazten da: digitalizazioak eragina du, eta etorkizunean ere izango du, lanpostuetan eta haien antolaketan. Horrela, bada, lanpostu-banaketa bat aipatzen da lantoki finko bat duten pertsonen kasuan ("desk workers") eta leku berean lan egiten ez dutenen kasuan ("deskless workers").

## Konfiantza-ereduak

Aukeratutako ereduak edozein dela ere (presentziala, erdipresentziala edo erabateko urrutiko lana), garrantzitsua da kontuan hartzea konfiantza lan-malgutasunaren oinarritzko oinarrietako bat dela. Horregatik, zenbait erakundek, telelana ezarri aurretik, baliabideak bideratzen dituzte etorkizuneko telelangileei prestakuntza emateko, motibazio eta praktika gardenetan baliabideak emanaz eta hierarkian, lehian edo kontrolean oinarritutako sistemetatik urrunduz.


Ondorio gisa, kontuan hartu behar da kasu askotan telelana ezartzea eragin zutela larrialdi eta osasun orokorra babesteko beharrak. Hala ere, neurri eraginkorra izan dadin, behar bezala planifikatu eta kudeatu behar da.

# Kontuan hartu beharreko 5 gako...

Nahiz eta telelana erakunde askoren ibilbide-orrian egon, pandemiak sortu du telelana erabiltzeko beharra, eta, horren ondorioz, zenbait kasutan ezarpenak gora egin du, berme handirik gabe. Jarraian, telelana enpresetan modu arrakastatsuan ezartzeko kontuan hartu beharreko 5 alderdi aipatzen dira:

- 1 Telelanak ez du kontziliazioa bermatzen, ordutegi-malgutasun jakin bati lotuta ez badago.
- 2 Konfiantza- eta erantzunkidetasun-eredurik gabe, telelana ez da modu eraginkorrean ezarriko.
- 3 Garrantzitsua da telelangileen isolamendu sozialari aurre egitea. Horri aurre egiteko, enpresa batzuek uste dute beharrezkoa dela eguneroko harremana izatea, lotura mantentzeko eta isolamendu sozialari aurre egiteko. Azken batean, sareen bidez konexioak edo loturak sortzea.
- 4 Garrantzitsua da konpromiso-maila handia garatzea agenda pertsonal eta laboralei dagokienez.
- 5 Telelana modu arrakastatsuan ezartzeko, akordio bat egin behar da langilearen eta enpresaren artean.

## Oharra: ABEEen luzapena

 Irailaren 28ko 18/2021 Errege Lege Dekretuaren arabera, gaur egungo aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak 2021eko urriaren 31ra arte luzatu dira, eta, gainera, ABEE modalitate berri bat onartu da, 2021eko azaroaren 1etik 2022ko otsailaren 28ra artekoa. Horretarako, luzapen-eskaera aurkeztu behar da agintaritza eskudunaren aurrean, **urriaren 1etik 15era bitartean**. Modalitate berri horrek hainbat onura ematen dizkie aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteetan dauden pertsonen aldeko prestakuntza-ekintzak egiten dituzten enpresei.

## Kontziliazioari buruzko hurrengo ekitaldiak

Irailak      Azaroak

13-15

BBK Family-k "kontziliazioko esperientzia berritzaileei" buruzko 2. lehiaketa antolatu du. Aurtengo kanpainaren ardatza zainketa da, eta edozein erakundek bidal dezake bere proposamena. 1. edizioko finalistak eta euren proposamenak ezagutzeko klikatu hemen.



Urriak

18-29

Kudeaketa Aurreratuaren Europako Astea Euskalitek antolatutako Kudeaketa Aurreratuari buruzko jardunbide egokiak eta esperientziak trukatzeko sustapen- eta hedapen-ekitaldiak biltzen dituen topagunea da, eta kontziliazioak garrantzi handia izango du bertan. 2021eko urriaren 18tik 29ra egingo da, eta, horren barruan, biltzar bat egingo da urriaren 20an eta 21ean Bilboko Euskalduna Jauregian. Informazio gehiago hemen.



Kontzilian telelana ezartzeko protokolo bat prestatzen ari gara, erakundeentzat tresna erabilgarria izan dadin. Erakundeek abian jarri dituzten jardunbide egokiak, esperientziak, erronkak... ezagutu nahi genituzke.

Era berean, Kontzilia Komunitatea, berau osatzen duten enpresak, jarduerak eta hurrengo topaketak ezagutzeko aukera ere izango dugu.

Harremanetarako, idatzi helbide honetara [kontzilia@euskadi.eus](mailto:kontzilia@euskadi.eus)

bizitza pertsonala,  
familia eta lana  
bateragarri egitea



conciliación  
de vida personal,  
familiar y laboral

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA  
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,  
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES