|  |
| --- |
|  |
| **EUSKAL SEKTORE PUBLIKOKO ENPLEGATU PUBLIKOEN TELELANARI BURUZKO DEKRETUA** |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| *Telelana DEKRETUA testua*  |

Telelana, enplegu-formula gisa, ezin da testuinguru teknologiko jakin batetik bereizi; eta testuinguru hori da, hain zuzen ere, lana enplegatzailearen kokalekutik kanpora egin daitekeela administrazio publikoetan.

2020ko Biztanleria Aktiboaren Inkestako datuen arabera, sektore publikoan lan egiten duten pertsonen adinari erreparatuta, pentsatzekoa da horietako asko datorren hamarkadan erretiratuko direla. Esan daiteke, beraz, administrazio publikora trantsizio-garaian sartu zen belaunaldia, hain justu administrazioaren funtzionamendua demokratizatzen lagundu zuena, zerbitzu aktiboa uztear dagoela. Aldi berean, ekonomia eta gizartea eraldaketa teknologiko sakon baten erdian daude. Fenomeno horrek eragina dauka administrazio publikoetako enpleguan, eta are eragin handiagoa izatea espero da.

Laugarren industria-iraultza deitutakoaren ondorioei buruzko analisi guztiak bat datoz, antzeko ohartarazpenak egiten baitituzte ondasunak eta zerbitzuak ekoizteko/eskaintzeko prozesuen automatizazioari dagokionez. Hori dela eta, une bereziki aproposa da eztabaidatzeko zer gertatuko den enplegu publikoan teknologiaren ondorioz, eta hor sartzen da telelana zabaltzeko aukera ere.

Digitalizazioaren aurrerapenaren lehen efektua lanpostuen eraldaketa da. Administrazio publikoetako ekoizpenaren errealitateari begiratuta, ikusten da gaur egun ia ez dagoela teknologiaren laguntza edo osagarriren batekin egiten ez den lanik.

Horretan datza, hain zuzen ere, ekonomiaren eraldaketa digitala, eta ez soilik, edo ez hainbeste, teknologiaren ekoizpenean puntakoak diren enpresak edukitzean, baizik eta teknologia ondasunen eta zerbitzuen prestazio guztietara helaraztean. Agerikoa da, beraz, lanpostuak eraldatzeko prozesuak berarekin dakarrela lanpostu horietan dauden pertsonen prestakuntza. Eta ez soilik erronka indibidual gisa, horrek langilearen enplegagarritasuna edo ibilbide profesionala hobetzen lagunduko duen neurrian, baizik erronka kolektibo gisa; izan ere, erakundeen eraldaketa digitalaren prozesuak arrakastak izan dezan, teknologikoki gaitutako langileak behar dira.

Administrazio publikoetan, beraz, eraldaketa digitalak ere eskatzen du enplegatu publiko gehienek eskumen digitalak izatea. Hori funtsezkoa da administrazio publikoa eraldatzeko; izan ere, administrazioa ez da digitala bihurtuko, haren zerbitzura lan egiten duten pertsonek ez badute arlo digitalera jauzi egiten lehenago, baina, era berean, aipatutako hori funtsezkoa da telelana garatzeko, teknologiak eragindako eta haren mende dagoen enplegu-formula den aldetik.

Alde horretatik, 2012an, esperientzia pilotu baten ondoren, telelanaren erregulazio aitzindari bati ekin zitzaion EAEko administrazioan. Horretarako, maiatzaren 29ko 92/2012 Dekretua onartu zen, eta, horren bitartez, telelana arautu zen Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langile publikoentzat. Euskal administrazio autonomikoaren beste esparru batzuetan erregulaziorik ez dagoela kontuan hartuta, sektoreko erregulazio bakar horretatik eratorritako esperientzian oinarrituta, eta urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 47 bis artikuluan jasotako telelanari buruzko Estatuko oinarrizko araudia kontuan hartuta, telelanaren arloko erreferentziazko oinarrizko tresna juridiko bat edukitzea komeni da euskal sektore publiko osorako. Oinarrizko erregulazio horrek sektore publiko osorako erreferentziazko gutxieneko komun batzuk jasotzen ditu, eta, aldi berean, aukera ematen du sektore-eremu bakoitzaren berezitasunetara egokitzeko.

Horiek horrela, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuaren proposamenez, eta Gobernu Kontseiluak 20...(e)ko ...........aren ...(e)(a)n egindako bilkuran proposamena aztertu eta onartu ondoren,

**1. artikulua.– Xedea eta aplikazio-eremua.**

1.- Dekretu honen xedea da modu orokorrean arautzea telelanaren bidezko zerbitzu-prestazioa, euskal sektore publikoaren mendeko langile publikoentzat.

Ondorio horietarako, Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuaren 7. artikuluaren definizioaren arabera, honako hauek dira euskal sektore publikoa osatzen dutenak:

* Administrazio orokorra edo Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioa, Jaurlaritzaren ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 53. artikuluan aipatutakoa.
* Autonomia-erkidegoko zuzenbide publikoko erakunde instituzionalak, erakunde autonomoak deitutakoak.
* Zuzenbide pribatuko erakunde publikoak.
* Sozietate publikoak.
* Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko fundazioak.
* Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 118. artikuluan definitutako moduan, berezko nortasun juridikoa duten partzuergoak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari atxikitakoak, baldin eta aurreko apartatuetakoak ez diren langileak kontratatuta badituzte.

2.- Dekretu honetan jasotako erregulazioa aipatutako sektore publikoan eratutako negoziazio-mahai bakoitzari dagokion negoziazio kolektiboaren eremuan garatuko da.

Langileen arloko zuzendariek, beren eremuan eta Funtzio Publikoko Sailburuordetzak horretarako emandako jarraibideei kalterik egin gabe, aurreikuspenak egin ahal izango dituzte antolaketan eta zerbitzuetan, telelanaren modalitatean zerbitzuak emateari dagokionez.

**2. artikulua.– Definizioak.**

Dekretu honetan ezarritakoaren ondorioetarako, hona hemen nola ulertu behar diren termino hauek:

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

b) **Telelana:** zerbitzuak urrutitik emateko modalitate bat, zeinaren bitartez, zerbitzuaren beharrizanek horretarako aukera ematen badute, lanpostuaren eduki funtzionalaren zati bat edo dena egiten baita Administrazioaren egoitzetatik at, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiliz.

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

d) **Telelangilea:** bere lanpostuaren berezko eginkizunak betetzean, presentziak txandakatzen dituen langilea, batzuetan lantokian lan eginez eta, beste batzuetan, zerbitzua telelan bidez emanez.

e) **Gainbegiralea:** hierarkikoki, telelangilearen gainetik dagoen langilea, zeinak konpromisoen dokumentu bat zehaztu behar baitu 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.

f) **Interkonexio-aldiak:** telelanak, bere izaeragatik, ez dakar dedikazio berezirik, ez eta ohikoa baino lanaldi luzeagorik ere. Hala ere, telelanean aritzeko, gutxieneko interkonexio-aldiak finkatu ahal izango dira konpromisoen dokumentuan, Administrazioaren eta telelangilearen arteko beharrezko interkomunikazioa ziurtatzeko. Horretarako, ordu-tarte zehatz batzuk ezarri behar izango dira.

Interkonexio-aldi horietan, telelangileak prest egon beharko du gainbegiralea eta dagokion antolaketa-unitateko gainerako kideak berarekin harremanetan jar daitezen.

g) **Konpromisoen dokumentua:** dokumentu horren bitartez, telelangileak eta gainbegiraleak telelanean aritzeko konpromisoei eta baldintzei buruzko adostasuna formalizatzen dute.

**TELELANARI BURUZ**

**3. artikulua.– Telelanaren izaera**

1.- Zerbitzua telelanaren bidez emateko, berariaz baimendu beharko da, eta modalitate presentzialarekin bateragarria izango da. Nolanahi ere, borondatezkoa eta itzulgarria izango da, behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik; eta inola ere ezingo da langilea behartu telelanean aritzera.

Telelanak bere horretan jarraituko du, langileak modalitate horretan dagoen lanpostua betetzen duen bitartean, eta erregimena ondoriorik gabe geratuko da langilea lanpostuz aldatzen bada; azken kasu horretan, beste eskabide bat egin beharko da, nahiz eta telelana baino lehenagoko esperientziak kontuan hartu ahal izango dira, beste postu batzuetan modalitate horretan aritzeko egindako eskaeretan.

2.- Telelana dekretu honen 9. artikuluan eskatzen diren baldintzak betetzen diren kasuetan egin ahal izango da, baina, telelana ematerakoan, langile publikoaren gorabehera hauek kontuan hartu beharko dira:

- Osasunaren inguruko egoera iraunkorrak edo aldi baterakoak.

- Genero-indarkeriaren biktima izatea.

- Lan-bizitzaren kudeaketa.

- Lanpostuarekin zerikusia duten ikasketak egitea edo lanpostuarekin zerikusirik ez duten ikasketa arautuak egitea, edo sektore publikoan edo pribatuan jardueraren bat garatzea, bateragarritasun horretarako baimena izanez gero.

- Aldi baterako proiektuak edo programak egitea, horretarako ez bada beharrezkoa soilik lan presentzialean aritzea.

1. artikuluan adierazitako sektore bakoitzean, baremo jakin bat ezarri ahal izango zaio egoera horietako bakoitzari, zehazteko ea zein kasutan eman daitekeen telelana, baldin eta ezinezkoa bada unitate edo zerbitzu berean eskatu duten pertsona guztiei ematea.

**4. artikulua.– Telelanaren bidez bete daitezkeen lanpostuak**

1.- Hauek dira telelanaren bidez bete daitezkeen lanpostuak: modu autonomoan eta ez-presentzialean lan egiteko aukera ematen dutenak, haien ezaugarri espezifikoak eta lan egiteko behar diren bitartekoak kontuan hartuta. Lanpostu bat telelanerako modukoa den zehaztu ahal izateko, irizpide hauek hartu beharko dira kontuan:

* Digitalizazio-maila.
* Sarbideak gaitzea, zibersegurtasuna eta konfidentzialtasuna.
* Lan-inguruneetarako sarbideak gaitzeko aukera.
* Komunikazioen segurtasuna eta konfidentzialtasuna.
* Lanpostuaren autonomia-maila orokorra.
* Lanpostuari dagozkion lanen estandarizazioa edo prozedura.
* Interakzioa eta harreman pertsonala.
* Lanaren berezko antolaketa.
* Gainbegiralearekiko mendekotasun-maila.
* Zereginak eta emaitzak zehaztea, ebaluazioa ahalbidetzeko.

Ezin izango dira telelan bidez bete lanpostu jakin batzuk; hain zuzen ere, lana egin ahal izango dela bermatzeko, aukera bakarra langilea lantokian fisikoki egotea eskatzen duten lanpostuak.

2.- Sektore-eremu bakoitzean, kudeaketarako, identifikaziorako eta erabakiak hartzeko mekanismoak ezarri beharko dira, ahalik eta objektibotasun handienarekin identifikatu ahal izateko lanpostuak egokiak diren edo ez telelan bidez betetzeko. Informazio hori katalogoetan edo antolakuntzako beste tresna batzuetan jaso ahal izango da.

**5. artikulua.– Telelanaren bidez egiteko salbuetsitako egoerak**

Ez dira telelantzat hartuko zerbitzu ez-presentzialak, salbuespenezko egoerei erantzuten dietenak. Egoera horietarako, araudi espezifiko bat ezarriko da kasu bakoitzean. Ondorio horietarako, honako kasu hauek baztertutzat joko dira:

1. Ohiko lantokitik kanpoko zerbitzu bat dela eta, joan-etorrian ibiltzea ez denean eraginkorra; kasu horretan, lanaldiaren gainerako zatia modalitate horretan osatu ahal izango da.
2. Zerbitzuaren beharrizanak direla eta, epe laburrean egin beharreko lan espezifiko eta zehatzak sortzen direnean, eta, ondorioz, eraginkorragoa eta egokiagoa denean telelanean aritzea.
3. Osasun arloko alerta, larrialdi egoerak edo aurrez aurreko lana eragozten duen beste edozein deklaratzen direnean, eta horren ondorioz zenbait neurri hartzen badira (mugikortasuna murrizteko neurriak, pertsonen arteko distantzia edo konfinamendua), aldez aurreko eskaerarik egin beharrik gabe eta Funtzio Publikoko Sailburuordetzak horretarako aurreikusten dituen jarraibideen arabera.
4. Lan-ingurunera modu eraginkorragoan sartu nahi denean, baldin eta langileek mugikortasun-premia bereziak badituzte, mugikortasun-zailtasunak badituzte arrazoi espazial edo geografikoengatik, alta medikoa hartu badute baldintza berezietan, edo haurdun badaude.
5. Langileak beren etxebizitzetan geratzea gomendatzen duen beste edozein egoera.

**6. artikulua.– Lanaldien arloko espezialitateak.**

1.- Telelangileen lanaldiak modalitate hauetakoak izan daitezke:

1.1. Oro har, eta pertsona gehiagok izan dezaten telelanean aritzeko aukera; asteko lanaldia, oro har, honela banatuko da: bi lanegun oso egin ahal izango dira telelan-modalitatean.

1.2. Hala ere, salbuespen gisa, eta lanpostu jakin batzuei dagokienez, asteko lanaldi-modalitate desberdinak ezarri ahal izango dira.

2.- Lanaldi presentzialeko egunei dagokienez, horietako bat, gainbegiraleak finkatua, osorik edo zati batean erabili beharko da jarraipen-, koordinazio- edo prestakuntza-bileretarako, edo zerbitzuaren zein antolakuntza-unitatearen proiektu komunetako partaidetza-bileretara.

3.- Sektore-eremu bakoitzean, administrazio-unitate bakoitzean zerbitzu publikoen funtzionamendu normalerako beharrezkoa den gutxieneko presentzia zehaztuko da..

Era berean, zerbitzu edo antolakuntza-unitate bereko pertsona bik edo gehiagok telelan-erregimenean zerbitzua emateko baimena dutenean, asteko lanaldiaren banaketa ezarri beharko da modalitate presentzialaren eta telelanaren artean, beti bermatu ahal izateko pertsona-kopuru nahikoak egingo duela lan presentzialki, zerbitzuaren funtzionamendu normala kaltetu ez dadin.

Banaketa hori adostasunez finkatuko da gainbegiralearen eta telelangileen artean, hala adierazita konpromisoen dokumentuan, eta aldatu ere egin ahal izango da baimena indarrean dagoen bitartean, zerbitzuaren beharrizanek hala eskatzen badute.

4.- Urrutiko lanaldiak egokitu egin beharko dira sektore-eremu bakoitzean lana modu presentzialean egiteko aurreikusitako lanaldietakoren batera, eta, era berean, berariaz jaso beharko dira konpromisoen dokumentuan, eta lanaldi presentzialetarako aurreikusitakoa ez den iraupenen bat izan ahalko dute, baina ez azken horiena baino luzeagoa.

5.- Era berean, konpromisoen dokumentuan interkonexio-aldiak zehaztu beharko dira. Ezingo dira izan lanaldiaren iraupenaren erdia baino laburragoak. Horretarako, urrutiko presentzia kontrolatzeko mekanismoak gaituko dira, lanaldia benetan egiten dela bermatzeko, 14.4 artikuluan ezarritakoaren arabera.

6.- Eguneko lanaldia ezin izango da inola ere zatitu, lana modu presentzialean eta telelanean egiteko.

7.- Zerbitzuak behar bezala justifikatutako beharrizanak izanez gero, telelangileari eskatu ahal izango zaio lantokira joan dadila modu presentzialean lan egiten duen egunetatik kanpo. Eskaera hori, oro har, gutxienez 48 ordu lehenago egin beharko zaio eta salbuespen gisa, premien premiaren arabera murriztu ahal izango da.

Kasu horretan, gainbegiraleak idatziz egin beharko dio dei telelangileari, ahal dela bitarteko telematikoak erabiliz, gutxienez berrogeita zortzi ordu lehenago; baina, behar bezala justifikatutako kasuetan, denbora-tarte hori hogeita lau ordura murriztu ahal izango da, presagatik. Aukera hori ere badagoela jakinarazi beharko da konpromisoen dokumentuan.

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

9.- Sektore bakoitzak bere lanaldi eta ordutegiak egokitu beharko ditu, lanaldi eta banaketa uniformeak ezartzeko eta, modu horretan, aurrez aurreko lanerako zein telelanerako egin ahal izateko.

**7. artikulua.– Administrazioak telelanerako jarri beharreko baliabideak**

1.- Administrazioak ordenagailu pertsonal bat emango du, ahal dela eramangarria, lan presentzialean eta telelanean aritu ahal izateko; era berean, lanpostuaren zereginak telelan bidez betetzeko erabiltzen den kanaleko aplikazio informatikoetarako sarbidea ere emango du.

2.- Ahal den neurrian, IP telefono-zenbaki bat emango da, edo mugikor korporatiboak, bi alderdien arteko berehalako komunikazioa mantendu behar denean edo, telelangilearen zereginak direla eta, hark telefonoa erabili behar duenean. Lanaldiaren une orotan bermatu beharko da telelangilearen eta gainbegiralearen arteko komunikazioa; hala ere, komunikaziorako prest egoteak bateragarria izan beharko du deskonexio digitalerako eskubidea babestearekin, 12.2 artikuluan jasotzen den bezala.

3.- Telelanean aritzeko behar diren zerbitzuak eskuratzeko modua konexio-kanal seguru baten bidez egingo da, informazioaren irisgarritasuna, bizkortasuna eta segurtasuna bermatzeko.

4.- Telelanean aritzen diren pertsonek telefono bidezko arretarako linea bat izango dute, zerbitzuari buruzko gorabeherak jasotzeko. Linea hori zerbitzuaren ordutegiaren barruan egongo da erabilgarri. Gorabehera teknikoak konpontzeko laguntza teknikoa lanegun presentzialetan emango da, baldin eta laguntza modu presentzialean eman behar bada.

**8. artikulua.– Konpromisoen ebaluazioa eta helburuen araberako kudeaketaren ebaluazioa ezartzea**

Alde batetik, beharrezkoa da administrazio elektronikorako tresnak eta kudeaketarako beste tresna espezifiko batzuk abian jartzea, lan presentzialeko zein telelaneko lanaren neurketa objektiboa automatizatzeko; eta balorazio mota horri hasiera emateko, bitartekoak jarri beharko dira gainbegiraleen prestakuntzarako, azken horiek gai izan daitezen, alde batetik, betearazpen-konpromisoak diseinatzeko eta adosteko, eta, bestetik, telelangilearen hartutako konpromiso horiek bete direla egiaztatzeko.

Nolanahi ere, ebaluazioa konpromisoen dokumentuan oinarrituta egingo da, eta jarduera garatzeko emandako tresnen erabilera jarraitzeko ezarri diren mekanismo informatikoen bidez edo langileen arloko zerbitzuen txostenen bidez osatu ahal izango da.

**TELELANA BAIMENTZEKO PROZEDURA**

**9. artikulua.– Telelana baimentzeko baldintzak.**

1. Telelana baimentzeko, gutxieneko baldintza hauek bete beharko dira:

1.1. Lanpostuaren edo plazaren zuzkidura

4. artikuluan ezarritakoaren arabera, sektore bakoitzean zehaztu beharko da zein lanpostutan aritu daitekeen telelan bidez. Horretarako, honako hauek prestatu ahal izango dira: telelanaren bidez egin daitezkeen zereginen zerrenda, lanpostuen zerrenda zehatza, lanpostuak aztertzeko txantiloiak, inkestak, hartu beharreko erabakia zehazteko irizpideen formularioak, edo erabaki hori objektiboki baloratzeko aukera ematen duen beste edozein sistema. Kasu horretan, langileen ordezkaritza sustatzeko izapidea egin beharko da.

1.2. Telelangilea

1.2.1.- Zerbitzu aktiboko egoera administratiboan egotea.

1.2.2.- Azken bost urteak kontuan hartuta, lanpostuan aritu izana gutxienez urtebeteko batura ematen duten aldietan, zerbitzua telelan bidez ematen hasteko egunean. Urtebeteko epea sei hilabetera murriztu ahal izango da, baldin eta azken bost urteetan antzeko lanpostuak bete baditu.

1.2.3.- Bi urte igaro izana telelanerako baimena baliogabetu zenetik, ezarritako helburuen betearazpenari buruzko ebaluazio txarragatik edo zibersegurtasunaren, datuen babesaren eta konfidentzialtasunaren arloko konpromisoetan izandako ez-betetze larriagatik.

1.2.4.- Gaitasun digitalak izatea, langilea telelanerako gai dela bermatzeko eta tratatu beharreko datuen babesa ziurtatzeko.

1.2.5.- Telelanaren baimena eskatzen den egunean, telelanari buruzko nahitaezko prestakuntza egin izana eta telelanean aritzen diren pertsonen lan-arriskuen prebentziorako neurriak ezagutzen dituela adieraztea, eta autoebaluaziorako galdetegi bat betetzea, zerbitzuak telelanaren bidez emateko baimena jaso ondoren.

1.2.6.- Konpromisoen dokumentua sinatzea, 10. artikuluan jasotako moduan.

1.3. Telelana egiteko lekua

1.3.1. Telelan-erregimena hasten den egunean, Administrazioak zehaztutako ezaugarriak dituen konektagarritasuna izatea, baliabide teknologikoak eta sistemen segurtasuna kontuan hartuta.

1.3.2. Telelana egiteko lekua, ahal dela, eskatzailearen ohiko bizilekua izango da, eta leku horrek lan-arriskuen prebentzioari buruzko baldintzak bete beharko ditu beti.

Zerbitzua urrutitik emateko lekua aldi baterako aldatzen bada, eta aldaketa hori ez badago jasota konpromisoen agirian, gainbegiraleari jakinarazi beharko zaio, jakinaren gainean egon dadin; edonola ere, lan-arriskuen prebentzioari buruzko baldintzak bete beharko dira. Aldaketa behin betikoa bada, konpromisoen dokumentuaren eranskin batean jaso beharko da egoera hori.

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

Horietako edozein betetzen ez bada, langilea berehala itzuliko da lan presentzialera.

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

1.- Sektore-eremu bakoitzean zehaztuko da zein prozeduraren bitartez baimenduko den zerbitzuak telelan bidez ematea. Nolanahi ere, zerbitzuaren beharrizanen araberakoa izango da, eta eskabidea aurkezteko unean eskatzaileak duen lanposturako egingo da.

2.- Eskabidea langileen kudeaketarako zerbitzuan aurkeztuko da, eta interesdunek beharrezkotzat jotzen dituzten inguruabar pertsonalak azaldu ahal izango dituzte, baloratuak izan daitezen.

3.- Eskabidea jaso ondoren, langileen kudeaketarako zerbitzuak eskaerari buruzko txostena egiteko eskatuko dio gainbegiraleari, epe jakin batean. Txosten horretan, gutxienez, gai hauei buruzko iritzia eman beharko du:

a) Ea eskatzaileak beharrezko gaitasun digitalak dituen, telelanerako gai dela bermatzeko eta tratatu beharreko datuen babesa ziurtatzeko.

b) Ea eskatzailearen lanpostuaren eginkizunak telelanaren bidez bete daitezkeen, baldin eta ez badago horretarako aldez aurreko mekanismorik, 4.2 artikuluan azaldutakoaren arabera.

c) Ea zerbitzuaren beharrizanak bateragarriak diren telelanerako baimenarekin.

4.- Txostena aldekoa bada, dagokion informatika-zerbitzuak edo -arloak txosten tekniko bat egingo du epe jakin batean, gai hauei buruz: baliabide telematikoen beharrizanak, telelanerako lekuaren konektibagarritasuna bideragarria ote den, eta eginkizunak konexio-mota horren bidez garatzeko aukera dagoen, horretarako behar diren prestazio teknikoekin.

5.- Eskabidea aurkeztu eta hilabeteko epean, eta langilearen gaineko organoaren txostenak ikusita eta, hala badagokio, informatika-zerbitzu edo -arloaren txostenak ikusita, langileen arloan eskumena duen organoak behin-behineko ebazpen arrazoitua emango du telelan-eskaera baimentzeko edo ukatzeko.

Konpromisoen dokumentua adostu ondoren, 11. artikuluan ezarritakoaren arabera, behin betiko ebazpena emango da, eta konpromisoen dokumentuaren kopia bat erantsi beharko zaio horri.

6.- Finkatzen den prozeduran, adierazi beharko da balizko zein arrazoirengatik gera daitekeen indarrik gabe edo aldi baterako etenda zerbitzua telelan bidez emateko baimena, eta kaltetutako pertsonari entzuteko izapidea zein izango den ere adierazi beharko da. Baimena baliogabetzeko arrazoiren bat dagoela egiaztatzen bada, langileen arloan eskumena duen organoak ebazpen arrazoitua emango du. Ebazpen horren ondorioak ezingo dira urtebete baino gehiago luzatu onartzen denetik, salbu eta ezarritako helburuak bete ez izanaren kasuan edo zibersegurtasunaren, datuen babesaren eta konfidentzialtasunaren arloko konpromisoetan izandako ez-betetze larrien kasuan.

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

7.- Zerbitzuak telelan bidez emateko baimena indarrik gabe geratzen bada, baimenari uko egiten bazaio, edo baimena azkentzen bada, langilea bueltatu egingo da zerbitzuak modu presentzialean ematera, aipatutako egoerak gertatu eta hurrengo egunetik aurrera.

8.- Antolaketa-arrazoiak direla eta, sektore bakoitzak deialdiak egiteko aukera izango du, eta, horietan, honako hauek zehaztuko dira: eskaerak aurkezteko eta ebazteko datak, eta zerbitzua telelanaren modalitatean emateko hasiera- eta amaiera-datak, edo, hala badagokio, deialdi irekiak, telelanean edozein unetan hasi ahal izateko; nolanahi ere, kasu honetan emandako ebazpenak urtero luzatu beharko dira, berariazko ebazpen baten bidez, eta ebazpen horrekin batera konpromisoei buruzko beste dokumentu bat aurkeztu beharko da.

**11. artikulua.– Konpromisoen dokumentua**

1.- Konpromisoen dokumentuan, telelanerako aurreikusitako denboran egin beharreko zereginak eta lortu beharreko emaitzak zehaztuko dira, eta gainbegiralearen eta langilearen arteko akordio bidez finkatuko da hori.

2.- Telelana behin betiko baimentzeko ebazpenaren eraginkortasuna lotuta egongo da konpromisoen dokumentuaren edukia betetzearekin, eta hori indarrean egongo da ebazpena indarrean dagoen bitartean.

3.- Sektore-eremu bakoitzean oinarrizko dokumentu bat onartuko da, eta, edonola ere, gutxieneko eduki hauek jaso beharko ditu:

* Baimendutako telelanak irauten duen bitartean egin beharreko lanen edo bete beharreko konpromisoen deskribapena. Telelangileak bete behar dituen helburuak (kualitatiboak zein kuantitatiboak) zehatz-mehatz jasoko dira, eta berdin egingo da ebaluaziorako eta jarraipenerako adierazleekin eta tresnekin ere.
* Telelanean tratatzen diren datuen babesa eta konfidentzialtasuna bermatuko duten mekanismoak.
* Langileak zein lantoki aukeratu duen urrutiko lana egiteko.
* Zenbat denboraz beteko diren zerbitzuak emateko modalitate honetako eginkizunak.
* Telelangilearen lan-ordutegia, eta, horren barruan, hala badagokio, prestasun-arauak.
* Telelaneko lanaldien zehaztapena. Modu uniformean banatu ahal izango dira baimena indarrean dagoen bitartean, edo modu ez uniformean, zerbitzuaren beharrizanen arabera.
* Interkonexio-aldien zehaztapena, bai eta, hala badagokio, ezartzen diren ordutegi-tarteak, eta horiek gauzatzeko baliabideak.
* Itzulgarritasun-egoeretarako aurreabisu-epeen iraupena, 5.6 artikuluan jasotakoari dagokionez.
* Telelanaren jarraipen-orriak jaso ahal izango dira (lanaldi bakoitza amaitzean bete beharrekoak), edo jarraipenerako eta/edo autoebaluaziorako galdetegiak, ondoren gainbegiraleak berrets ditzan.
* Zein prozedura jarraitu behar den, telelanean normaltasunez aritzea eragozten duten zailtasun teknikoak gertatuz gero.

4.- Telelanerako baimena ematen duen ebazpenaren eranskin gisa jaso beharko da konpromisoen dokumentua, baina, hala ere, telelangileak hala eskatuta aldatu ahal izango da, gainbegiralearekin ados jartzen bada.

5.- Lana presentziala ez den kasuetan, dokumentu sinplifikatuago bat egin beharko da, non egin beharreko zereginak zehaztuko baitira.

**TELELANGILEAREN ARAUBIDE JURIDIKOA**

**12. artikulua.– Telelangileen eskubideak**

1.- Zerbitzua telelan bidez ematen duten langile publikoek beren lantokian lan eginda izango lituzketen eskubide berberak izango dituzte, modu presentzialean lan egiteari lotuta dauden eskubideak izan ezik.

2.- Langile publikoak izateagatik berez dagozkien beste eskubide batzuk alde batera utzi gabe, bereziki honako hauek bermatuko dira:

* Telelangileek eskubidea izango dute, Administrazioaren aldetik, lana egiteko beharrezkoak diren ekipo eta tresna informatiko guztiak behar bezala izateko eta mantentzeko. Gainera, behar den arreta emango zaie zailtasun teknikoak dituztenean. Administrazioak ezingo du eskatu langilearen jabetzakoak diren gailuetan programak edo aplikazioak instalatu daitezen, ez eta urrutiko lana egitean gailu horiek erabil daitezen ere.
* Urrutitik lan egiten duten langileek segurtasun- eta osasun-babes egokia izateko eskubidea dute, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta berau garatzeko araudian ezarritakoarekin bat etorriz.
* Bitarteko telematikoak erabiltzeak eta lana gailu automatikoen bidez kontrolatzeak behar bezala bermatuko dute intimitaterako eta datuen babeserako eskubidea, Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoan aurreikusitako baldintzetan, erabilitako bitartekoen egokitasun-, premia- eta proportzionaltasun-printzipioekin bat etorriz.
* Telelangileek deskonexio digitalerako eskubidea dute lan-ordutegitik kanpo, abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 88. artikuluan ezarritakoaren arabera.
* Urrutiko langileek eskubide kolektiboak baliatzeko eskubidea izango dute, atxikita dauden zentroko gainerako langileen eduki eta irismen berarekin.

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

1.- Urrutiko lanean aritzen diren pertsonek ezingo dute inolako kalterik jasan beren lan-baldintzetan, eta horren barruan sartzen dira ordainsaria, enpleguaren egonkortasuna, lan-denbora, prestakuntza eta lan-sustapena.

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

3.- Urrutiko lana egiten duten pertsonek langile presentzialen eskubide berberak dituzte kontziliazioaren eta erantzukidetasunaren arloan, baita lanaldira egokitzeko eskubidea ere, lanak ez dezan oztopatu bizitza pertsonala eta familiarra.

**14. artikulua.– Obligazioak eta betebeharrak**

1.- Zerbitzua telelanaren bidez ematen duten langile publikoek euskal sektore publikoaren zerbitzupean ari diren gainerako funtzionarioen eta lan-kontratudun langileen betebehar berberak izango dituzte.

2.- Telelangileek, urrutiko lana egitean, bete egin beharko dituzte datuak babesteari eta informazioaren segurtasunari buruzko legeriaren esparruan administrazioak ezarritako jarraibideak. Hori dela eta, inola ere ez da baimenduko interneteko konexio hauek erabiltzea: merkataritza-establezimenduek, ostalaritzako establezimenduek, toki publikoek eta, oro har, jendearekin partekatutako komunikazio-sareek eskainitakoak, ezta komunikazioaren segurtasuna arriskuan jartzen dutenak ere.

3.- Langileek bete egin beharko dituzte ekipamendu edo tresna informatikoak erabiltzeko eta kontserbatzeko ezarritako baldintzak eta jarraibideak.

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

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

**JARRAIPEN-BATZORDEA**

**15. artikulua.–** Sektore-eremu bakoitzean telelanaren jarraipen-batzorde bat sortuko da. Batzorde horrek telelanaren jarraipenari buruzko txosten bat egingo du urtero, eta hortxe jasoko dira telelanaren erabilerari buruzko datu nagusiak, konpromisoen betearazpen-maila, inplikatutako langileen (telelangileak, gainbegiraleak eta telelana dagoen zerbitzuetako langileak) gogobetetze-maila, gorabeherak, gabeziak eta, hala badagokio, hobekuntzarako proposamenak. Txosten hori Funtzio Publikoko Sailburuordetzara bidaliko da.

Batzorde hori osatzean, saiatu beharko da telelanean inplikatutako arloek parte har dezaten: langileen zerbitzuak, prebentzio-zerbitzuak, informatika, datuen babesa eta giza baliabideak.

**XEDAPEN INDARGABETZAILEA**

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

**AZKEN XEDAPENA**

Dekretu honek Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera izango ditu ondorioak.