

GRADUA: EAZ + ZUZENBIDEA

2020/2021 IKASTURTEA

IZENBURUA:

URRUTIKO LANA ETA DESKONEXIO DIGITALERAKO ESKUBIDEARI AIPAMEN XUMEA

EGILEA: Joyce Errasti Uribe

ZUZENDARIA: Eider Larrazabal Astigarraga

Bilbo, 2021eko otsailaren 9a

CC lizentzia bidez “Aitorpena –EzKomertziala-BerdinPartekatu”



LABURDUREN ZERRENDA

ABEE	Aldi Baterako Lan Erregulaziorako Espedienteak
AEB	Amerikako Estatu Batuak
CCOO	<i>Comisiones Obreras</i>
CEEP	<i>European Center of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest</i>
CEOE	<i>Confederación Española de Organizaciones Empresariales</i>
CEPYME	<i>Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa</i>
Covid-19	2019ko koronabirusaren gaitza
IKT	Informazio eta Komunikaziorako Teknologiak
LE	Langileen Estatutua
NLE	Nazioarteko Lanaren Erakundea
ob.cit.	Aurreko orri-oinari erreferentzia egiten dio
or.	orrialde
TEEA	Telelanaren Europako Esparru Akordioa
UEAPME	<i>European Association of Craft, Small and Medium-sized enterprises</i>
UGT	<i>Unión General de Trabajadores</i>
UNICE	<i>Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe</i>
WiFi	<i>Wireless Fidelity</i>

TAULEN ZERRENDA

1. Taula: Urrutiko lanaren ondoriozko arriskuak.....	10
2. Taula: Urrutiko lana, telelana eta deskonexio digitalerako eskubidea Hitzarmen Kolektibo ezberdinetan.....	48

AURKIBIDEA

I.	SARRERA	4
II.	URRUTIKO LANAREN OINARRIAK.....	5
1.	Urrutiko lana: kontzeptua	5
2.	Urrutiko lanaren alderdi formalak.....	7
3.	Urrutiko lanaren baitako eskubideak.....	8
4.	Enpresariaren kontrola eta zainketa.....	12
III.	GARAPEN LEGEGILEA.....	13
1.	Nazioarteko legegintza	13
2.	Espainiar legegintza (1980-2012): etxerako lanetik urrutiko lanera	16
3.	Covid-19 garaiko legegintza	19
IV.	28/2020 ERREGE DEKRETU-LEGEGILEA	21
V.	DESKONEXIO DIGITALA URRUTIKO LANEAN	25
VI.	URRUTIKO LANA EUROPAKO ETA EUROPA KANPOKO BESTE ESTATUETAN	31
VII.	ARAUDIAREN APLIKAZIOA ETA INTERPRETAZIOA.....	38
1.	Jurisprudentzia.....	38
2.	Hitzamen Kolektiboak	42
VIII.	ONDORIOAK	44
IX.	GOGOETA: Urrutiko lana familia eta lanaren bateragarritasunerako bidea?	46
	ERANSKINA I	48
	BIBLIOGRAFIA.....	55

I. SARRERA

Azken urte honek kontzeptu berri asko utzi dizkigu (koronabirusa, urrunera soziala...), eta horietatik, lan arloan urrutiko lanaren kontzeptua izan da izarra, nahiz eta guztiz berria ez izan. Izan ere, testuinguruari begira, bi izan daitezke loraldi honen arrazoiak. Lehenik, Covid-19aren ondoriozko konfinamendua eta hori dela eta produkzioaren jarraipenaren beharra legoke. Hain zuzen ere, urrutiko lanari esker enpresa askok eta administrazio publikoak lan-jarduera mantentzea lortu izan dute, lehenengo kasuan ABEE¹ak bezalako beste neurriekin nahastuz. Bigarrenik, teknologia berrien garapenaren bitartez (Iraultza 4.0) lanaren digitalizazio gero eta azkarragoa bizi du egungo gizarteak. Horrela, sakon aztertu den *gig economy*az haratago, urrutiko lanak ere bitarteko digitalak eta lan-jardueraren egikaritzea uztartzen ditu.

Testuinguru honetan, 28/2020 Errege Dekretu-Legegilea onartu zen, ordurarte legegintza mugatuan oinarritutako erabilerari marko gaurkotu eta konplexuago bat ezartzeko. Horrenbestez, lan honetan garapen legegileari erreferentzia egingo zaio, eta urrutiko lanaren zurtainak aztertuko dira: borondatezkotasuna, gastuen ordainketa, segurtasuna eta osasuna... Era berean, urrutiko lanaren barne deskonexio digitalerako eskubideari ere helduko zaio. Horrez gain, Espainiako ordenamendutik kanpoko munduko beste ordenamendu batzuetan gai honi egin zaion araugintza eta haren edukia azalduko dira, errealitate berdinen perspektiba ezberdinak direlarik. Bukatzeko, aplikazioa jorratuko da, dagoen jurisprudentzia murrizta eta hitzarmen kolektiboak hizpide harturik.

Bestalde, lan honetan urrutiko lana, zentzu zabalean, izango da aztergai. Kasu askotan, telelanaren kontzeptua erabiltzen da urrutiko lanari erreferentzia egiteko, baina kontuz ibili behar da termino honekin, besteak beste lan-zentrotik baliabide digitalak erabiliz egindako lana² edota lan-jarduera IKTak erabiliz gauzatzen den urrutiko lana barnebiltzen dituelako. Hargatik, urrutiko lana landuko da hemen, eta edozein kasutan, telelana aipatu nahi denean argi adieraziko da.

Azkenik, urrutiko lana eta deskonexio digitalerako eskubidea praktikan egun osatzen ari den gaia dela azpimarratu behar da, eta hortaz, gaurdanik analisi, artikulu eta garapen gehiago jaiotzeko arriskua dauka. Aldez edo moldez, lan honen muga hori da: gaia hain berria izanik, hemen azalduko atzean gelditzea, eta beraz, azken bertsioan argitaratutako artikulu, hitzarmen eta abarrak barneratzeko ezintasuna. Amai dezagun

¹ Aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak (ABEE)

² Adibidez, telefono-konpainietatik deitzen diren langileak telelangileak lirateke.

esanez, gainera, Valentziako Unibertsitateak antolatutako Urrutiko Lanaren eta Telelanaren Araugintzari buruzko Kongresuan parte hartu izan dudala entzule moduan, eta lan hau hura aurrera joan hala garatzen joan izan dela.

II. URRUTIKO LANAREN OINARRIAK

1. Urrutiko lana: kontzeptua

Urrutiko lana Langileen Estatutuaren Legea onartzen duen 2/2015 Legegintza Errege Dekretuan³ (hemendik aurrera Langileen Estatutua) arautzen da; zehazki, lan-kontratu motak arautzen diren atalean, 13. artikuluan (3/2012 Legeak⁴ onartu zuena). Hala ere, urrutiko lana ez da kontratu-mota bat, aurrez aurreko lana kontratu-mota bat ez den bezala, eta horren adierazgarri da EEZPk⁵ urrutiko lanari gainerako kontratu-motetan bezala koderik ezarri ez izana⁶. Artikulu horretan, halaber, 28/2020 Errege Dekretu-Legegileran⁷ egiten da igorpena⁸.

Azken lege honek horrela definitzen du urrutiko lana: *lanaren antolamendurako edo lan-jarduera burutzeko bidea, lanaldi osoa edo horren zati bat modu erregularrean langilearen etxebizitzan edo berak aukeratutako lekuan burutzen dena* (Legearen 2. artikulua). Ondorioz, aipaturiko lan mota hau hiru osagarri zehaztua dago: lan jarduera burutzen den tokia, lan jarduera burutzeko tokia aukeratzearen borondatezkotasuna⁹, eta lan jardueraren gehiengoa¹⁰ aukeratutako tokian burutzea¹¹.

Bestalde, definizio horretatik kanpo geratzen da informazio-sistemen eta baliabide-teknologikoen erabilera¹². Izan ere, IKT-en bidez burutzen den urrutiko lana telelana litzateke, urrutiko lanaren barruko beste modalidade bat (Legearen 2. artikulua). Horren

³ 2/2015 Errege Dekretu-Legegilea, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.

⁴ 3/2012 Errege Lege Dekretua, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.

⁵ Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoa (EEZP)

⁶ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación del trabajo a distancia", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1. liburukia, 1. zenbakia, 5. or.

⁷ 28/2020 Errege Dekretu-Legegilea, irailaren 22koa, urrutiko lanari buruzkoa

⁸ Lege hau onartu arte LE 13. artikuluan ezarritakoa zen urrutiko lanaren inguruan zegoen legegintza bakarra.

⁹ LE 13. artikuluko definizioan modu esplizituagoan adierazten zen lan-jarduera burutzeko tokiaren aukeran borondatezkotasuna. Lege berrian inplizituki adierazten da definizioan, baina 5. artikuluan garatzen da borondatezkotasuna.

¹⁰ Honek batez ere LE 13. artikuluko aurreko araudiari egiten dio erreferentzia, baina definizio berrian ere "izaera erregularra"-ren bidez "gehiengo" horri erreferentzia egiten diola ulertuko da, hurrengo orrialdean azalduko dena.

¹¹ ESPÍN SÁEZ, M. (2014): "Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 112. zenbakia, 265. or.

¹² LE 13. artikuluko definizioan ere ez zitzairen IKT-ei erreferentziarik egiten.

erakusgarri litzateke, besteak beste, 2002ko uztailearen 16ko Telelanaren Europako Esparru Akordioak (TEEAk) eskaintzen duen telelanaren definizioaren¹³ oinarria informazio-teknologiaren erabilera izatea. Kontzeptuen inguruan, hala, hirugarren atalean (Garapen Legegilea) arituko gara.

1.1. Lanaren sarritasuna: *izaera erregularra* urrutiko lanaren definizioan

Ulertzen da urrutiko lanaren figurak ez dakarrela modu eskusiboan lana enpresaren lantokitik kanpo egitea, baizik eta *izaera erregularraren* bitartez¹⁴, sarritasunaren aldagaian murgiltzen da definizioa. Hori horrela, sarritasunaren adierazle Legea onartu aurretik galdatzen zen %20tik¹⁵ %30era egin du jauzi. Beraz, urrutiko lana *izaera erregularrekoa* dela esango da 3 hilabeteko erreferentzia epean lanorduen %30a urrutiko lanaren bidez burutzen bada; edota lan-kontratuaren iraupenari dagokion proportziozko ehunekoan (Legearen 1. artikulua). Horren helburua Legearen aplikazio eremutik bat-bateko jarduerak eta lantokitik kanpo egin daitezkeen jarduerak (posta bidali, telefonoz hitz egin...) baztertzeari izango litzateke¹⁶.

1.2. Lan jarduera burutzeko lekua

Gakoa lan jarduera enpresaren lantokitik kanpo burutzeari litzateke, langileak askatasunez erabaki dezakeelarik bere etxean edota zehaztu gabeko beste toki batean burutzeari. Ondorioz, hasiera batean enpresariak ezingo luke langileak lan jarduera burutu behar duen tokia inposatu, nahiz eta ezberdintasunak egon etxean lan egitearen eta enpresaren lantokitik kanpoko toki zehazgabean jardutearekin.

Etxean lan egitearen inposizioari dagokionez, Auzitegi Goreneko 2005eko apirilaren 11ko sententziak¹⁷ argi azaltzen du enpresariak ezingo duela Langileen Estatutuaren 41. artikulua edo akordio kolektiboaren bidez inposatu¹⁸. Gogora ekarri behar da Espainiako Konstituzioak 18.2 artikuluan etxebizitzaren bortxaezintasuna ezartzen

¹³ TEEAk emandako telelanaren definizioa: "telelana lana burutzeko eta antolatze modu bat da, informazio-teknologiak erabiliz kontratu edo lan-erlazio baten esparruan kokatzen dena, eta zeinetan enpresaren lantokietan lana modu berdinean burutzeko aukera izanda, ohiz bertatik kanpo burutzen dena".

¹⁴ LE 13. artikuluan *nagusiki* formula erabiltzen zen sarritasuna adierazteko.

¹⁵ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2019): "El trabajo a distancia y el teletrabajo", *Revista Fiscal & Laboral*, 45. or.

¹⁶ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación...", ob. cit., 14. or.

¹⁷ AGren 143/2004 Epaia, 2005eko apirilaren 11ekoa

¹⁸ AGren 143/2004 Epaiko 5. Zuzenbide Oinarria: "una transformación del contrato de trabajo que de ser un contrato común pasaría a ser un contrato a domicilio, lo que excedería de lo que permite el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y quedaría además fuera del poder regulador de la autonomía colectiva".

duela, etxebizitzan lan egiteko inposaketa ezereztuz (nahiz eta aipatutako epaian aurrerago hori ezbaian jarri¹⁹).

Beste aldetik, Lege berria onartu aurretik bideragarria zen enpresariak aldebakarki enpresako lantokitik kanpo eta langilearen etxebizitza ez den beste toki batean lan egitea inposatzea Langileen Estatutuko 41. artikulua bidea hartuta²⁰. Horretarako arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzazkoak eta ekoizpenekoak frogatu behar ziren, lehiakortasuna, produktibitatea edo enpresaren antolakuntza teknikoarekin harremanak daudenak²¹. Hala, Lege berrian esplizituki adierazten da urrutiko lana borondatezkoa izango dela, ezingo delarik Langileen Estatutuko 41. artikulua bide hartuta inposatu²².

2. Urrutiko lanaren alderdi formalak

Alderdi formalari dagokionez, Legearen 6. artikuluan²³ argi zehazten da urrutiko lana akordio bidez sortzen dela, akordioa idatzizkoa izango da (*ad solemnitatem* forma) eta kontratuaren hasieran edo aurrerago sinatuko da, betiere urrutiko lan-jarduera hasi aurretik formalizatuko delarik.

Horrela, idatzizkoa izatearen betekizunak argi uzten du urrutiko lanaren borondatezkotasuna²⁴, eta beraz, langileari erabakitze-bergainekotasuna eskaintzen zaio. Horrenbestez, borondatezkotasunaren erroa legeak aitortzen duena edo negoziatio kolektiboak aitortzen duena izan daiteke, bi modalitate hauek bateragarriak direlarik, haien artean kausalitate harremanik ez dagoen heinean²⁵. Ildo beretik, langileak enpresarien aurrean jartzen dira autonomia honetan, batez ere kontziliazioarengatik urrutiko lanaren aplikazioan (Langileen Estatutuko 34.8.

¹⁹ AGren 143/2004 Epaiko 5. Zuzenbide Oinarria: "no significa en absoluto que el simple hecho de obligarse a trabajar en el domicilio "sin más precisiones" pueda configurarse como una infracción de la inviolabilidad del domicilio".

²⁰ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación...", ob. cit., 18 .or.

²¹ LE 41. artikulua

²² Legearen 5.1. artikulua

²³ LE 13.2. artikulua ere modu berdintsuan arautzen zen.

²⁴ Praktikan, borondatezkotasuna zalantzan jarri daiteke. Izan ere, nahiz eta Legeak hura galdatu eta bermeak ezarri, kasu askotan langileen borondatezik kanpo dago; izan ere, gehienetan hau frogatzea zaila izaten da, eta langileak ere hura ez onartzeak ezar diezaieken ondorioez ere beldur izan daitezke. Azken finean, ez zaio enpresariari obligazio bat ezartzen, baizik eta langileari eskubide bat aitortzen zaio.

²⁵ BELTRÁN DE HEREDIA, I. (2020): "RDley 28/2020: comentario de urgencia al trabajo a distancia", *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Hemendik hartua: <https://ignasibeltran.com/2020/09/23/rdley-28-2020-comentario-de-urgencia-al-trabajo-a-distancia/>

artikulua)²⁶. Azken kasu honetan, lana eta familia bateragarri egiteko lan-jarduera urrutiko lanaren bidez egitea eska dezake langileak, alderdien artean negoziazioa burutu ostean eta adostasunik lortu ezean, berme gisa, epaitegietara jo daitekeelarik²⁷.

Honetaz gain, Langileen Estatutuko 8.4. artikuluko araua ezargarria izanda, enpresaburuak kontratuaren oinarritzko kopia eman beharko dio langileen legezko ordezkariari. Honek segurtasun juridikoari men egiten dio, eta legezko arauak errespetatzen direla kontrolatzearen alde egiten du²⁸. Azkenik, enpresak 10 eguneko epean kopia hori eman ondoren, legezko ordezkariak sinatu eta enplegu-bulegora bidaliko da (Legearen 6.2. artikulua).

3. Urrutiko lanaren baitako eskubideak

Objektutzat dugun Legeak aitortzen dizkie urrutiko langileei aplikagarri zaizkien eskubideak. Eskubide horiek ondokoak dira:

- Urrutiko langileak gutxienez bere talde profesional eta funtzioei dagokion guztirako ordainketa jasotzeko eskubidea (4. artikulua).
- Lanbide-heziketa jasotzeko eskubidea (9. artikulua).
- Lan-zentroetan aurrez aurre burutzen diren lanpostu berrien inguruan informazioa jasotzeko eskubidea (10. artikulua).
- Bitartekoen mantenu eta hornidurarako eskubidea eta gastuen ordainketa eta konpentsaziorako eskubidea (11 eta 12. artikulua).
- Lanorduen inguruko eskubideak (13 eta 14. artikulua).
- Segurtasun eta osasunaren babeserako eskubidea (15 eta 16. artikulua).
- Baliabide digitalen inguruko eskubideak: intimitate eta datuen babeserako eskubidea eta deskonexio digitalerako eskubidea (17 eta 18. artikulua).
- Ordezkaritza kolektiborako eskubidea (19. artikulua).

Beraz, oinarria hurrengokoa da: "Urrutiko langileek enpresaren lantokian aritzen diren langileen eskubide berberak izango dituzte, lantokian bertan lan egitearen berezkoak izan ezik²⁹". Berdintasun printzipioa egoera berdinean dauden langileei aplikatzen zaie, baina ez da erabatekoa, aurrez aurreko lanari atxikita dauden eskubideak ez direlako bertan sartzen (mugikortasunagatiko dietak, kasu)³⁰.

²⁶ FALGUERA BARÓ, M.A. (2020): "Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma por el COVID-19", *Bomarzo Argitaletxea*, 22. or.

²⁷ LE 34.8. artikulua

²⁸ ESPÍN SÁEZ, M. (2014): "Los convenios...", ob. cit., 266. or.

²⁹ Legearen 4.1. artikulua.

³⁰ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación...", ob. cit., 26. or.

28/2020 Legeak araututako eskubideak aztertuko ditugu hurrengo puntuetan, baliabide digitalen inguruko eskubideak eta lanorduen inguruko eskubideak izan ezik, horiek beste atal batean adieraziko direlarik.

3.1 Gutxienezko ordainketa-eskubidea, lanbide-heziketa jasotzeko eskubidea eta lanpostu berrien berri izateko eskubidea.

Lehenik, urrutiko langileek gutxienez haien talde profesional eta funtzioei dagokien guztirako ordainketa jasotzeko eskubidea dute (Legearen 4. artikulua). *Gutxienez* formularen ondorioz, egoera berdinean dauden aurrez aurreko langileek baino ordainketa handiagoa jasotzeko aukera zabaltzen da (adibidez, ondorengo puntuko gastuen ordainketa gehituta, enpresariak ordaintzen dituenak). Soldatari gagozkiolarik, aipatzekoa da Amerikako Estatu Batuetan VMware, Twitter eta Facebook bezalako enpresak urrutiko langileei bizi diren hiriaren arabera soldata egokitzen hasi direla: zenbat eta bizitza merkeagoa izan bizi diren tokietan, orduan eta baxuagoa izango da soldata³¹. Gaur egun, gainera, negozioazio kolektiboak lan-ordutegi arruntetik kanpo eskuragai egoteak *tele-eskuragarritasun*agatiko soldata osagarria ordaintzea onartzen du³².

Bigarrenik, langileen lanbide-heziketa jasotzeko eskubidea aitortzen da, horien sustapen profesionala bultzatzeko xedearekin eta lan-jarduera modu egokian burutzearren (Legearen 9. artikulua). Heziketa horren helburua ez litzateke soilik lanerako jakintza teknikoak bereganatzea, baizik eta zuzendaritza-gaitasuna, autonomia, sormena etabar ere lantzen dira³³. Eskubide hau Langileen Estatutuko 23. artikulua ematen duen bermearekin harremandua dago, eta beraz, egokitzapen-ezagatik kontratuaren iraungipen-objektiborako aukerak murrizten ditu³⁴.

Hirugarrenik, lanpostu berrien inguruan (aurrez aurrekoak edo urrutikoak) informazioa jasotzeko eskubidea du urrutiko langileak, mugikortasuna eta sustapena errazteko xedearekin (Legearen 10. artikulua). Doktrinaren arabera, honek ez die urrutiko langileei lehentasunik ematen, baizik eta langile guztiek sarbide-aukera berdinak izatea bermatzen du³⁵.

³¹ HARTMANS, A. (2020ko irailaren 15a): "Tech companies are starting to let their employees work from anywhere — as long as they take a lower salary". *Business Insider*. Hemendik hartua: <https://www.businessinsider.com/tech-companies-cutting-salaries-outside-bay-area-twitter-facebook-vmware-2020-9>

³² BELENGUER HERNÁNDEZ, S. (2015): "El régimen jurídico del trabajo a distancia", *Iuslabor*, 1. zenbakia, 7. or.

³³ BELENGUER HERNÁNDEZ, S. (2015): "El régimen jurídico...", ob. cit., 8. or.

³⁴ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación...", ob. cit., 27. or.

³⁵ BELENGUER HERNÁNDEZ, S. (2015): "El régimen jurídico...", ob. cit., 8. or.

3.2 Bitartekoen mantenu eta hornidurarako eskubidea eta gastuen ordainketa eta konpentsaziorako eskubidea

Alde batetik, enpresariaren aldetik beharrezkoak diren bitartekoak, ekipoak eta erremintak jasotzeko eta horren mantenerako eskubidea³⁶ dute urrutiko langileek (Legearen 11. artikulua). Beste aldetik, lan-jardueraren garapenak sor ditzakeen gastuak (lan-eremuaren egokitzapen, argia, ura, erreminta, baliabide edota gainontzeko ekipoek sor ditzaketan bestelako gastuak, kasu) enpresak ordaindu edo konpentsatu beharko ditu, hitzarmen kolektibo bidez zehaztu daitekeelarik hau burutzeko bidea (Legearen 12. artikulua). Azken hau Lege berriak barneratu du, izan ere, aurreko araudian ez zen adierazten noren esku zeuden gastu horiek, negoziazio kolektibo edo langile eta enpresariaren akordio bidez adostuko zela ondorioztatzen zelarik³⁷.

3.3 Segurtasun eta osasunaren babeserako eskubidea

Urrutiko langileek segurtasun eta osasunaren babeserako eskubidea dute, hori bermatzeko Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea (31/1995 Legea) aplikagarri zaielarik (Legearen 15. artikulua). Hurrengokoak dira sor daitezkeen oinazeak:

1. Taula: Urrutiko lanaren ondoriozko arriskuak.

ARRISKU FISIKOAK	Buruko mina, hozbero eta hezetasun arazoak, aireztapen makala, begietarako arazoak, egonezin muskularrak.
ARRISKU PSIKOSOZIALAK	Teknoestresa, eta honen barne, teknoantsietatea eta teknonekea.
	<i>Burnout</i> sindromea.
	Gainerako langileekiko isolamendua eta lan eta familia arloetan bateragarritasunerako zailtasuna.
	Lanerekiko menpekotasuna (dependentzia).

Urrutiko lanaren ondoriozko arriskuak. Egiletza propioa³⁸.

Hori horrela, enpresariari dagokio segurtasun eta osasunaren babesaren gaian neurriak ezarri eta horien gaineko erantzukizuna³⁹. Hala ere, zenbait egileren iritziz, urrutiko

³⁶ Langileen eskubide bezala adierazten da, eta ez enpresariaren betebeharrak bezala. Horrek eskubide honen betetzea zalantzan jar dezake, eta beraz, posible da langileak bere bitarteko, ekipo eta erreminta pertsonalak erabili behar izatea.

³⁷ ESPÍN SÁEZ, M. (2014): "Los convenios... ob. cit., 267. or.

³⁸ Taula hurrengokoan oinarritu da: USO (2020): "Claves del trabajo a distancia".

³⁹ Ikus 31/1995 Legearen 14, 15, 18 eta 22. artikulua, besteak beste.

lanean enpresariak aurrezaintze neurriak zehazteko ezintasuna edo zailtasuna izan dezake, lana enpresa lantokitik kanpo burutzen delako eta ondorioz, enpresari eta langileak erantzunkidetasuna izango lukete gai honetan⁴⁰.

Beraz, langileak arriskuen aurrezaintzean izan dezakeen parte hartzea argitu beharko litzateke, lan-eremu horretan egon daitezkeen arriskuak eta lan-jarduera burutu behar den baldintzak zehaztuz, eta Lan Inspektzioak jarraitu beharreko prozedura azalduz. Izan ere, zehaztapen horiek ezean eta gaia negoziazio kolektiboaren menpe utzita, praktikan zuzenbide-eraginkortasuna alde batera utz daiteke⁴¹.

Bide horretatik, materia hau argitze aldera Lege berriak zenbait zehaztasun ezarri ditu 16. artikuluan. Lehenik, arriskuen ebaluaketak eta prebentzio-plangintzak urrutiko lanaren bereizitasunak izan behar ditu kontutan (faktore psikosozial, ergonomiko eta antolakuntzazkoei dagokienez), betiere lanordu banaketa, erabilgarritasun-denbora eta atsedeen eta deskonexiorako bermeak errespetatuz. Ebaluaketa gainera, soilik lan-jarduera burutzen den espaziora mugatu beharko litzateke, ez etxebizitzara edota espazio pertsonalera⁴².

Horrez gain, enpresak konfidantza metodo logiaren bidez urrutiko langilearen lan-eremuan egon daitezkeen arriskuen inguruko informazioa jaso beharko du. Metodologia horrek bertara jakitun edo eskudun den norbaiten bisita barnebiltzen badu, langileak intromisio hori arrazoitzen duen txostena jaso beharko du, eta ondoren hura burutzeko baimena eman. Hala, baimena eman ezean, langileak berak eskainitako informazioan oinarriturik burutuko beharko du prebentzio-plana enpresariak⁴³.

Azkenik, gogora ekarri behar da enpresariak langileei segurtasun- eta osasun-arriskuen, horiek gainditzeko neurrien eta larrialde-neurrien inguruko informazioa helarazi behar diela, eta gainera, langileen partehartzea baimendu beharko duela, hauek proposamenak egin ditzaketelarik⁴⁴.

3.4 Ordezkaritza kolektiborako eskubidea

Urrutiko langileei, gainerako langileei bezala, ordezkaritza kolektiborako eskubidea aitortzen zaie, horretarako enpresaren lantoki batera atxikita egon beharko dutelarik⁴⁵.

⁴⁰ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación...", ob. cit., 28. or.

⁴¹ MELLA MÉNDEZ, L. (2020): "Reflexión crítica sobre la necesidad de adaptar la normativa de seguridad y salud al nuevo mercado de trabajo", *Iuslabor*, 1. zenbakia, 4. or.

⁴² Legearen 16.1. artikulua

⁴³ Legearen 16.2. artikulua

⁴⁴ 31/1995 Legearen 18. artikulua

⁴⁵ LE 13.5. artikuluan baldintza bezala adierazten zen lantokira atxikita egoteko beharra, baina Lege berriko 19. artikuluan zuzenean ulertzen da lantokira atxikita egongo direla.

Ondorioz, enpresariaren betebeharra litzateke urrutiko langilearen eta bere ordezkari kolektiboaren artean komunikazioa ahalbidetzea, urrutiko langileek ordezkari kolektiboak antolatutako jardueretara joateko aukera bermatzea eta hauen bozkarako eskubidea bermatzea⁴⁶. Bozkari dagokionez, elektronikoa izan liteke enpresak horretarako sistema bat aurreikusita badauka⁴⁷. Eskubide honek aukera barnebiltzen du ez soilik langileen ordezkaria izendatzeko, baizik eta langileen ordezkari bezala aritzeko ere.

Zalantzan legoke langileak zein zentrotara atxiki behar diren zehazterako orduan. Autoreen iritziz⁴⁸, bere lan-jarduerari dagokion ekoizpen unitate teknikora atxiki beharko litzateke urrutiko langilea, eta hori ezean, lan-jarduera agindu eta instrukzio bidez bideratzen den zentroa izango litzateke, edota urrutiko langiletik gertuen kokatzen den enpresa lantegia. Praktikan, urrutiko lana aurrez aurreko lanarekin nahasten denez, azken hau burutzen den enpresaren lantokia izango da langilea atxiki beharko litzatekeen tokia⁴⁹.

Amaitzeko, Lege berriak ez ditu esplizituki aipatzen zehazteke dauden izaera kolektiboko bestelako eskubideak, horien artean greba eskubidea⁵⁰. Hala, urrutiko langileek aurrez aurreko langileek dituzten eskubide kolektibo berdinak izango dituztela adierazten da, eta beraz, nahiz eta zenbait eskubide ez zerrendatu, ulertuko da horiek ere badituztela.

4. Enpresariaren kontrola eta zainketa

Enpresak beharrezkotzat dituen neurriak har ditzake langileak bere betebeharrak betetzen dituela kontrolatu eta zaintzeko. Horretarako bide telematikoak erabiltzea zilegi da, langileen duintasunari men eginaz eta desgaitasuna duten langileen kasuan haien gaitasun erreala kontutan hartuta⁵¹. Kontrol hori ez da mugagabea, eta beste instrumentu batzuen bitartez mugarrizten da, 3/2018 Legearen bitartez⁵², kasu⁵³. Hori horrela, enpresariak zainketa eta kontrola burutuko du urrutiko lanaren ezaugarri eta

⁴⁶ Legearen 19.2 eta 19.3. artikulua

⁴⁷ ROJO, E. (2020b): "Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Notas al RDL 28/2020 de 22 de septiembre. Regulación del trabajo a distancia", *El blog de Eduardo Rojo*. Hemendik hartua: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/search?updated-max=2020-09-24T11:18:00%2B02:00&max-results=5&start=4&by-date=false>

⁴⁸ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación...", ob. cit., 29. or.

⁴⁹ BELENGUER HERNÁNDEZ, S. (2015): "El régimen jurídico...", ob. cit., 8. or.

⁵⁰ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación...", ob. cit., 30. or.

⁵¹ Legearen 22. artikulua

⁵² 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5ekoa, Datu Pertsonalak Babestekoa eta Eskubide Digitalak Bermatzekoa

⁵³ BELENGUER HERNÁNDEZ, S. (2015): "El régimen jurídico...", ob. cit., 5. or.

bereizitasunak errespetatuz; hau da, urrutiko lanak ez du zuzendaritza-boterea eraldatzen, baizik eta hura gorpuzteko modua moldatzen du⁵⁴. Izan ere, aurrez aurreko lanean begiz egikaritu daitekeelarik, urrutiko lanean informazio komunikaziorako tresnen bidez gauzatu daiteke kontrola.

Enpresariak zuzendaritza-boterea burutzen duenean kontutan hartu behar du bere jarduerak langilearen intimitate eta komunikazio-sekretu oinarrizko eskubideak (Españiar Konstituzioko 18.4. artikulua) urratzen dituen ala ez⁵⁵. Azken finean, enpresariak urrutiko langilearen bizitza pribatua errespetatu behar du, haren kontrola urrutiko lanaren bereizgarritasunetara guztiz moldaturik egon behar duelarik⁵⁶.

Ondorioz, ez lirateke eskubide horiek urratuko baldin eta langileari enpresaren jabetzakoak diren euskarri informatikoak gainbegiratzeko aukeraz informatzen bazaio edota norbere informazioa eta informazio profesionala bereizten dituen *softwarea* erabiltzen bada⁵⁷. Beraz, enpresariaren kontrol-jardueran fede ona dagoela ulertzen da enpresariak langilea zainketa horren jakinaren gainean jartzen badu⁵⁸.

III. GARAPEN LEGEGILEA

1. Nazioarteko legegintza

Nazioarteko Lanaren Erakundea (NLE): 177. Hitzarmena (1996)⁵⁹

Nazioarteko Lanaren Erakundeak 1996. urtean onartu zuen 177. Hitzarmena, 4 urte beranduago, 2000. urtetik aurrera egongo zelarik indarrean. Gainera, Estatu gutxi berretsi dute: Espainia ez da horietako bat. Hala, onarpen gatazkatsua izan zuen Hitzarmenak, enpresarien ordezkariak hitzarmenaren eztabaidatik alde egitea erabaki zutelarik maneatzen ziren kontzeptuen zehaztaperen faltak haren aplikagarritasuna hutsean utz zezakeelakoan⁶⁰.

Autoreen arabera⁶¹, bi alderdi dira Hitzarmenaren aplikagarritasuna zalantzan jartzen dutenak. Alde batetik, urrutiko lanaren eremu bat soilik arautzen du, eta antolaketa eta

⁵⁴ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación...", ob. cit., 20. or.

⁵⁵ BELENGUER HERNÁNDEZ, S. (2015): "El régimen jurídico...", ob. cit., 6. or.

⁵⁶ ESPÍN SÁEZ, M. (2014): "Los convenios...", ob. cit., 261. or.

⁵⁷ BELENGUER HERNÁNDEZ, S. (2015): "El régimen jurídico...", ob. cit., 6. or.

⁵⁸ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación...", ob. cit., 22. or.

⁵⁹ 1996ko NLEren 177. Hitzarmena:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

⁶⁰ ESPÍN SÁEZ, M. (2014): "Los convenios...", ob. cit., 254. or.

⁶¹ USHAKOVA, T. (2017): "Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia", *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*, 2. liburuxka, 450. or.

lokalizazioa kontutan hartzen dira, teknologia (IKTak) baztertuz. Beste aldetik, egoera zaurgarrienean dauden etxerako langileak⁶² babesten ditu, menpeko langileak edo autonomia jakin bat dutenak alde batera utzita.

Testura jota, urrutiko lana (etxerako lana) modu honetara definitzen du: “enpresako lantokitik kanpo etxean edo bestelako lantokietan soldata baten truke burutzen den lana da, lanerako materialak edozein alderdik jartzen dituelarik eta enpresariak eskatutako produktu edo zerbitzu bat emateko helburuarekin⁶³”. Beraz, nahiz eta Espainiak Hitzarmena berretsi ez, 28/2020 Legean adierazi den antzeko definizioa da, eta orokorrean esan daiteke bi testuak bateragarriak direla, nahiz eta alderapen batzuk izan (Hitzarmenean, adibidez, esanbidez aitortzen zaizkie eskubide gehiago langileei⁶⁴).

Arestian aipatu bezala, Hitzarmenaren berrespenak ez zuen arrakasta handirik izan, 10 estatuk berretsi baitute Hitzarmena, horien artean Espainia ez dagoelarik: Albania (2002), Argentina (2006), Belgika (2012), Bosnia eta Herzegovina (2010), Bulgaria (2009), Finlandia (1998), Irlanda (1998), Ipar Mazedonia (2012), Herbehereak (2002) eta Tayikistan (2012)⁶⁵.

Horrekin batera, ez-ohikoa den berrespena jaso zuen Hitzarmenak, Europar Komisioarena hain zuzen. 1998/370/CE Gomendioaren bitartez burutu zen, etxerako lanaren eta Hitzarmenaren berrespenaren inguruko eskumena Estatukideena baita, ez Komisioarena. Honez gain, Hitzarmenak eta Komisioak helburu berdinak zituztela argudiatu zen, eta Estatukideei 18 hilabeteko epean Hitzarmena berretsi eta hartutako neurriak Komisioari jakinaraztea eskatu zitzaizen (Finlandiak, Irlandak, Herbehereek, Bulgariak eta Belgikak bide hau hartu zuten)⁶⁶.

Horrela, Komisioak Hitzarmenarekin amankomunean zituen helburu horiek flexiseguritatearekin dute harremana: giza-baliabideen arloan enpresarien flexibilitatea bultzatzea, langileen babes soziala segurtatzeaz batera. Izan ere, flexibilitate horrek

⁶² “Telelana”, “urrutiko lana” eta “etxerako lana” nahasten ditu Nazioarteko Lanaren Erakundeak, 177. Hitzarmenean “etxerako lana” kontzeptua erabiltzen delarik.

⁶³ 177. Hitzarmeneko 1. artikulua

⁶⁴ 177. Hitzarmeneko 4. artikuluan eskubide zehatzagoak zerrendatzen dira, nahiz eta Espainiar ordenamenduan 28/2020 Legean eskubide horiek ere aitortzen diren. Horren adibide litzateke amatasunaren babesa, zeina Hitzarmenean esanbidez adierazten den, eta gure ordenamenduan, ordea, langile izate hutsetik ondorioztatzen den (urrutiko langile izateak ez du esanahi orokorrean langileek dituzten eskubideak ez dituztenik).

⁶⁵ 177. Hitzarmenaren berrespena: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:20096441701664:::P11300_INSTRUMENT_SORT:1

⁶⁶ ESPÍN SÁEZ, M. (2014): “Los convenios...”, ob. cit., 259-260. or.

bultzatzen du legegilea lan jardueraren ordenaziorako eredu berriak sortzera, aurrerago etxerako lanetik urrutiko lanera salto eginaz⁶⁷.

2002ko Telelanaren Europako Esparru Akordioa

Europako Lan Estrategiaren testuinguruan, Sindikatuen Europar Batasuna, UNICE (*Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*), UEAPME (*European Association of Craft, Small and Medium-sized enterprises*) eta CEEP (*European Center of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest*) batu ziren Europar Batasuneko joera ekonomia zehazteko helburuarekin. 2002ko uztailaren 16an sinatu zuten Telelanaren Europako Esparru Akordioa, zeinetan europa mailan telelanari dagokion marko bat ezarri nahi izan zuten⁶⁸. Hitz gutxitan, helburua telelangileen lan-baldintzak eta enpresari eta langileen malgutasun eta segurtasun beharrak bateratzeko esparru bat sortzea zen, horretarako, Europa mailan lehenengo aldiz eragile sozialek sortutako akordioaz baliatuz⁶⁹.

Spainian 2003ko urtarrilaren 30ean sinatutako Negoziazio Kolektiborako Akordio Intrakondeferalaren bidez aplikatu zen, Akordioaren edukia espainiar errealitatera egokitu zelarik⁷⁰.

Akordioaren arabera telelana enpresaren lantokian burutu zitekeen baina bertatik kanpo teknologien bidez burutzen dena litzateke. Beraz, bi alderdi dira azpimarratzekoak: teknologiaren erabilera urrutiko lanaren kalifikaziorako betebeharrak bezala, eta akordioak airtortzen dion borondatezkotasuna.

Lehenengoari dagokionez, akordiotik kanpo uzten dira teknologia erabili gabe enpresaren lantokitik lan egiten duten langileak⁷¹. Bigarrenari dagokionez, borondatezko izaerak urrutiko langileei enpresaren lantokian lan egiten dutenen babes berdinak ematen die⁷².

Azkenik, akordioak ez du Estatuen aldetik izapide legegilerik galdatzen, baizik eta sinatzaile diren enpresa- eta langile-antolaketak akordioa betetzeko konpromezua hartzen dute⁷³. Azken finean, Europar Batasuneko Estatukideetako eragile sozial

⁶⁷ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación...", ob. cit., 7. or.

⁶⁸ TEEAko "Kontsiderazio orokorrak" atalean azalduta.

⁶⁹ LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E.: "El boom del trabajo a distancia y el espejismo de la desconexión digital", *inprentan*, 4. or.

⁷⁰ MELLA MÉNDEZ, L. (2016): "Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora", *Revista Derecho Social y Empresa*, 6. zenbakia, 109. or

⁷¹ ESPÍN SÁEZ, M. (2014): "Los convenios...", ob. cit., 261. or.

⁷² LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E.: "El boom del trabajo a distancia...", ob. cit., 4. or.

⁷³ ESPÍN SÁEZ, M. (2014): "Los convenios...", ob. cit., 260-261. or.

ezberdinei bideratutako gomendioa da, arauzko eraginkortasunik gabekoa, haren edukiak minimo batzuk ezartzen dituelarik, edukia betiere hobetzeko aukera zabalduz⁷⁴.

Urrutiko lana, etxerako lana eta telelana kontzeptuen erabilera

Arestian aipatutako nazioarteko testu horietan etxerako lana eta telelana kontzeptuak arautzen dira, hurrenez hurren. Egia da nazioartean urrutiko lanaren eta urrutiko lan-moten arteko zehaztasunak ez daudela oso definiturik.

Hala, Espainiar ordenamenduan urrutiko lana, etxerako lana eta telelana argi ezberdindurik daude. Aurrerago azalduko zaigun 3/2012 Legeak ezarritako erreformak urrutiko lana nagusitu zuen, etxerako lanari mugatutako arauketa aldatuz, eta urrutiko lanaren barne telelana ezarri⁷⁵. Telelanaz gain, etxerako lana ere urrutiko lanaren barne sartzen da⁷⁶. Horrez gain, Auzitegi Gorenaren 2005eko maiatzaren 11ko Sententzian etxerako lana eta telelana ez dutela zertan bat etorri behar adierazten da⁷⁷.

Ondorioz, eta 28/2020 Legeak adierazi bezala, telelana litzakete IKT-en bidez burutzen den urrutiko lana⁷⁸, eta aldiz, etxerako lana litzateke urrutiko lanaren aurrekaria⁷⁹. Horrenbestez, Akordioak telelana eta Hitzarmenak urrutiko lana arautzen dutela ondorioztatuko dugu⁸⁰.

2. Espainiar legegintza (1980-2012): etxerako lanetik urrutiko lanera

Testuinguru historikoa

Industrializazioaren aurretik artisauak ziren etxerako lanaren adierazle nagusiak, XVIII. eta XIX. mendeen artean gremioak ahuldu eta bestelako merkatarien esku jarri zirelarik⁸¹. Bigarren Errepublikan zehar (1931-1936) sortu ziren etxerako lanaren lehenengo antolakundeak, bereziki jantzigintzaren sektorean⁸². Hala ere, XIX.

⁷⁴ MELLA MÉNDEZ, L. (2016): "Las cláusulas convencionales...", ob. cit., 109. or

⁷⁵ UGT (2020): "El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas". 11. or. Hemendik hartua: https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_-_analisis_y_propuestas_ugt.pdf

⁷⁶ ÁLVAREZ DE LA ROSA, Á. (2011): "El trabajo a domicilio". Hemen: DE LA VILLA GIL, L.E. (koord.), *El Trabajo*, 222. or.

⁷⁷ ÁLVAREZ DE LA ROSA, Á. (2011): "El trabajo a domicilio...", ob. cit., 223. or.

⁷⁸ Legearen 2. artikulua

⁷⁹ Legearen 3. Hitzaurrean azaltzen da. Etxerako lanaren definizioa: ohiko lantokitik kanpo burutzen dena, enpresaren kontrol zuzenik gabe.

⁸⁰ Adibideak jartzearren: etxerako lana artisauek tradizionalki etxean burutu izan duten lana izango litzateke; telelana, berriz, telefonia-zerbitzuetatik langileek telefono bidez etxera deitzean burutzen dute jarduera izango litzateke; azkenik, urrutiko lanak guzti hauek barnebilduko litzuzke, eta gainera, urrutiko lana ere izango litzateke arkitektu batek lana bulegotik egin beharrean etxean burutzen duenean, kasu.

⁸¹ ÁLVAREZ DE LA ROSA, Á. (2011): "El trabajo a domicilio...", ob. cit., 213. or.

⁸² ESPÍN SÁEZ, M. (2014): "Los convenios...", ob. cit., 262. or.

mendearen bigarren erdian kontsolidatu zen etxerako lana ekoizpen-modu bezala, bai jantzigintza eta zapatagintza sektoreetan edota eskulanen esparruan ere⁸³. Izan ere, artisauak burutzen zuten etxerako lana atzean geratu zen, eta industrializazioan zehar produkzio-prozesua enpresariaren kontrolpean langilearen etxean garatzeak garrantzia hartu zuen, askotan umeen edo emakumeen lanaren kontura⁸⁴.

Horrela, urteak aurrera joan ahala eta lehenengo legegintzak egiten zihoazen heinean, etxerako lanak bilakaera eskerga bat pairatu zuen: artisauen lanetik industria lanera, eta azkenik, aitortu gabeko lanera. Ildo beretik, etxerako lanarekin lotutako ezaugarrien artean hauexek aipa ditzakegu: eskastasuna, ezkutuko ekonomia, antzeko figuren gertatutasunagatiko segurtasun juridiko falta eta “eremu grisak”⁸⁵. Hori dela eta, legegintza garatuz joan izan da (oso gutxika, hurrengo puntuan ikusiko dugun bezala), kontzeptua zehaztuz, eta modu batera edo bestera figura hau “bazterkeria” horretatik ataraz.

Lehenengo legegintza⁸⁶

Etxerako lana lehenengo aldiz arautu zen 1926ko uztailaren 26ko Errege Dekretu Legegilean, bertan etxerako lana lan feminizatua zela adieraziz eta haren lehenengo definizioa eskainiaz: “etxerako lana da langileek patriaren kontu erroldatuta dauden tokian soldata baten truke burutzen dutena”. Frankismo garaira arte ez dugu etxerako lanaren definizio berririk lortuko, non 1944ko Lan-Kontratuen Legean adierazten den: “etxerako lana langileak bere etxean edo berak aukeratutako tokian burutzen den lana, lan egiten duenaren edo bere ordezkarien bidez kontrolatzen ez duena”. Azkenik, frankismo amaieran izaera bereziko lan-erlazio bezala kalifikatu zen.

Langileen Estatutuan sortutako aldaketak

Langileen Estatutuaren 1980ko bertsioan⁸⁷ arautu zen lehenengo aldiz etxerako lana, 1995eko bertsioan⁸⁸ ere berdin mantendu zena eta 2012ko erreformak⁸⁹ aldatu zuena (urrutiko lanaren adiera emanez). Gaur egun 28/2020 Legea daukagu, urrutiko lanari buruzkoa. Azter ditzagun 1980ko eta 2012ko bertsioen arteko ezberdintasunak.

Enpresariaren zainketa

⁸³ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): “La nueva regulación...”, ob. cit., 2. or.

⁸⁴ ÁLVAREZ DE LA ROSA, Á. (2011): “El trabajo a domicilio...”, ob. cit., 214. or.

⁸⁵ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): “La nueva regulación...”, ob. cit., 3. or.

⁸⁶ ÁLVAREZ DE LA ROSA, Á. (2011): “El trabajo a domicilio...”, ob. cit., 215. or.

⁸⁷ 8/1980 Legea, Langileen Estatutua onartzen duena

⁸⁸ 1/1995 Errege Dekretu Legegilea, Langileen Estatutua onartzen duena

⁸⁹ 3/2012 Legea, Lan Merkatuko Erreformatarako larrialdiko neurriak ezartzen dituen

1980ko bertsioan etxerako lana definitzean enpresariaren zainketaren debekua bereizgarritzat hartzen zen. Hala ere, baliteke jardueraren etengabeko kontrola desagertzea, murriztea edo formaz aldatzea, baina enpresariaren zuzendaritza-botereak eta haren aginduekiko menpekotasunak hor zirauen⁹⁰. Gainera, enpresariak kontrola bide ez-zuzenen bitartez burutzeko aukera bazuen, izatez, langileen esku lan-jardueraren kontrolerako dokumentu bat uzten baitzuen, non zehaztasun guztiak ezartzen ziren (langilearen identitatea, lan-zehaztapenak, lehengaien zehaztapenak, soldata-zehaztapenak eta bestelakoak)⁹¹. Bestalde, 2012ko erreforman enpresariaren kontrola urrutiko lanaren definiziotik atera eta hura baieztatzen da, posible izanik kontrola bide ezberdinen bidez burutzea.

Nagusiki formularen bazterketa definizioan

1980ko bertsioaren definizioaren baitan ez dugu *nagusiki* formula aurkituko, eta beraz, definizioa ezaugarritzen duten bakarrak izango dira: langilearen etxean edo berak aukeratutako tokian lan jarduera burutzea eta enpresariaren zainketa falta. 2012ko erreforman, beraz, *nagusiki* formularen bitartez sarritasuna aplikatzen zitzaion urrutiko lanari, %20a mugatzat jartzen zelarik.

Alderdi formalak

1980ko bertsioan idatzizko kontratua Enplegu Bulegoan erregistratu behar zen, lehenik bertan bisa lortuaz, eta erregistratutako kopian lan-jarduera burutuko zen tokia adieraziz, osasun- eta segurtasun-neurriak betetzen zirela jakitearren. Betebeharra bete ezean, santzua ezar zitekeen⁹². 2012ko erreforman, halere, bisa eskatzeko beharra desagertu zen, eta gaur egun ezarritako prozeduratik gertuagoko araudia ezarri zen.

Eskubideak

1980ko bertsioan ez ziren inondik inora ageri 2012ko bertsioan aitortutako eskubideak, hurrengokoak izan ezik: gutxienez egoera berdinean dauden langileen soldata jasotzea eta ordezkaritza kolektiborako eskubidea. Azken honi dagokionez, 1980ko bertsioan ez zen galdatzen lan-zentro zehatz batera atxikia egotea.

Etxerako lanetik urrutiko lanera

⁹⁰ ÁLVAREZ DE LA ROSA, Á. (2011): "El trabajo a domicilio...", ob. cit., 218. or.

⁹¹ BELENGUER HERNÁNDEZ, S. (2015): "El régimen jurídico...", ob. cit., 5. or.

⁹² BELENGUER HERNÁNDEZ, S. (2015): "El régimen jurídico...", ob. cit., 2. or.

Azkenik, terminologian aldaketa nabarmena dago; izan ere, 2012ko bertsioan, NLEren 177. Hitzarmenean oinarriturik urrutiko lanaren kontzeptuaren alde egin zen⁹³. Zenbait autoreren hitzetan⁹⁴, terminologiaren aldaketa honek flexisegurtasunaren alde egiten zuen. Termino zabalaren alde egin izan da, bestelako terminoak (etxerako lana eta telelana) haren barne sartzen direlarik.

3. Covid-19 garaiko legegintza

Testuingurua

2020an suertatutako osasun-krisiaren harira, eta Espainian gaixotuen zenbatekoak hazkunde esponentziala zuelarik, Espainiar Gobernuak martxoaren 14an ezarri zuen alarma-egoera. Bide honetatik, frankismo garaitik lehenengo aldiz Estatu pertsonen joan-etorria kontrolatzen hasi zen, Estatu osoan zehar isolamendua ezarriz. Testuinguru horretan, “premiazko langileak” ez ziren langileek lantokira joateko zuten ezintasuna dela medio, lan-jarduera burutu ahal izateko alternatibak erabiltzen hasi ziren, IKT-ak baliatuz.

Horrela, 2019an Espainian zeuden langileen %8'4ak noizean behin urrutiko lana burutzen zutela adierazi zuten, eta %4'5ak lanegunen erdia baino gehiagotan burutzen zutela⁹⁵. Osasun-krisi bitartean, hala ere, jarduera gelditu behar izan zuten enpresak salbu, gainerako enpresen %58'5ak urrutiko lanaren bidez jardun zuen, nahiz eta soilik enpresen %18ak izan langileen %100a urrutiko lanaren bidez aritzeko aukera⁹⁶.

Eraldaketa legegilea

Urrutiko lanaren gaian legegintza berria 8/2020 Errege Lege-Dekretuari⁹⁷ esker burutu zen. Zehazki, 5. artikuluan arautzen da urrutiko lanaren lehentasuna. Legearen arabera urrutiko lana (edota bestelako antolamendu-sistemaren bat) ezarriko litzateke *zentzuzkoa eta teknikoki bideragarria izanik egokitze-ahalegina proportzionatua bada*⁹⁸. Horrez gain, urrutiko lanak lehentasuna izango luke aldi baterako etete edo jardueramurrizketa baten aurrean.

⁹³ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): “La nueva regulación...”, ob. cit., 5. or.

⁹⁴ ESPÍN SÁEZ, M. (2014): “Los convenios...”, ob. cit., 263. or.

⁹⁵ ANGHEL, COZZOLINO eta LACUESTA (2020): “Teletrabajo en España”, *Artículos analíticos: Boletín Económico*, 2. zenbakia, 5. or.

⁹⁶ INFOEMPLEO (2020): “Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España”, 49. or. Hemendik hartua: <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2019.pdf>

⁹⁷ 8/2020 Errege Dekretu-Legegilea, martxoaren 17koa, COVID-19aren ondorio ekonomiko eta sozialei aurre egiteko presazko aparteko neurriei buruzkoa.

⁹⁸ 8/2020 ELDko 5. artikulua

Ondorioz, Langile Estatutuan araututako borondatezko-izaera baztertu, eta urrutiko lana lehenesten da. Hori horrela, enpresariari aukera eman zitzaion aldebakarki aurrez aurreko lana urrutiko lan bilakatzeko, “antolamendu-sistemak ezarriko dira, batez ere urrutiko lana” aginduzko formularen bitartez⁹⁹. Beraz, zalantzagarrria litzakete langileak urrutiko lanari uko egiteko aukera daukan ala ez. Autore batzuen iritziz¹⁰⁰, posible litzateke langilearen aldetik *ius resistentiae* ezartzea hori arrazoitzen duen kausarik bada medio (adibidez, espazio falta, material falta, famili-arazoak...) ¹⁰¹.

Bestalde, lan arriskuen prebentzioari dagokionez langileak berak hauen autoebaluazioa egiteko aukera zabaltzen da (salbuespeneko izaerarekin), betiere urrutiko lana aurreikusten ez zen sektore, enpresa eta lanpostuen kasuan¹⁰². Legeak ez du adierazten, hala ere, zer gertatuko litzatekeen autoebaluazioaren emaitzak urrutiko lanak langilearentzat arriskua dakarrela adieraziko balu edota ea emaitza hori enpresari helarazi behar zaion ere; nahiz eta argi dirudien arriskua dagoen kasuan enpresariari dagokiola horiek murriztu edo ezerezteko neurriak hartzea¹⁰³.

Azken finean, “zentzuzkoa” eta “proportzionalitatea” bezalako formulak erabilia, legegileak segurtasun eta osasungarritasunaren gaietan enpresak dituen obligazioak mugatzen ditu¹⁰⁴.

Azkenik, 8/2020 Errege Lege-Dekretuak *behin-behineko rebus sic statibus* edo urrutiko lanaren inguruko ohiko legegintzaren behin-behineko esekitzea dakar¹⁰⁵. Egoera honek isolamenduaz eta alarma-egoeraz haratago iraun du, 15/2020 Errege Dekretu-Legegileak bi hilabete gehiagoz luzatuz, “Plan MECUIDA”ren barne, alarma-egoera amaitu eta 3 hilabetera.

Ondorioak

8/2020 Errege Dekretu-Legegileko 5. artikuluan helburutzat ezartzen da osasun-krisia amaituta enpresa-jarduerak eta lan-harremanak aurreko ohiko egoerara itzuliko direla bermatzea. Hala ere, urrutiko lana ezarri dezaketen enpresen %48’8ak urrutiko lana errazten jarraituko dutela adierazi dute, eta langileei dagokienez, %83ak urrutiko lana aukeratzen duen lanpostu bat izatea gustatuko litzaikeela adierazi du¹⁰⁶. Ondorioz,

⁹⁹ FALGUERA BARÓ, M.A. (2020): “Análisis de urgencia...”, ob. cit., 22. or.

¹⁰⁰ FALGUERA BARÓ, M.A. (2020): “Análisis de urgencia...”, ob. cit., 23. or.

¹⁰¹ FALGUERA BARÓ, M.A. (2020): “Análisis de urgencia...”, ob. cit., 23. or.

¹⁰² 8/2020 ELDko 5. artikulua

¹⁰³ FALGUERA BARÓ, M.A. (2020): “Análisis de urgencia...”, ob. cit., 21. or.

¹⁰⁴ UGT (2020): “El teletrabajo en la encrucijada...”, ob. cit., 31. or.

¹⁰⁵ FALGUERA BARÓ, M.A. (2020): “Análisis de urgencia...”, ob. cit., 22. or.

¹⁰⁶ INFOEMPLEO (2020): “Informe ...”, ob. cit., 34. or.

etorkizun hurbilean urrutiko lanak lan-harremanetan zeresana izango duela aurreikusi daiteke.

Haatik, momentu horretara arte ezarri zen urrutiko lanaren inguruko araudiak ez zion zenbait gatazkari erantzun egokirik eman: familia eta lanaren arteko bateragarritasunean zailtasunak, datu-babesa, lan-isolamendua, lanorduen gorakada, gastuak nork ordaindu behar dituenaren inguruan ezjakintasuna, etabar¹⁰⁷. Hori dela eta, eragile sozial ezberdinek langileen eskubideak bermatzeko beharrezko baldintzak ezartzen zituen legegintza eraginkorraren beharra azalerratu zuten¹⁰⁸.

IV. 28/2020 ERREGE DEKRETU-LEGEGILEA

Aurreproiektua eta garapen legegilea

Urrutiko Lanaren Legearen Aurreproiektuaren lehenengo bertsioa 2020ko ekainaren 20an aurkeztu zen¹⁰⁹, enpresa-antolaketa eta antolaketa sindikalekin hiru hilabete luzez iraun zuen hausnarketa eta eztabaiden ondoren Urrutiko Lanaren Akordioa burutzea lortu zen¹¹⁰, Aurreproiektuaren azken bertsioa irailak 1ean aurkeztu zelarik. Prozesu honetan eragina izan zuen¹¹¹ CEOE, CEPYME, CCOO, UGT eta gobernua uztailaren 3an burututako “ekonomia- eta enplegu-beraktibatzerako enpleguaren akordioak”, non suspertze ekonomikorako eta kalitatezko enplegua sortzeko konpromezua hartu zen hurrengoko neurria barnebilduz: urrutiko lana eta lanaldiaren moldaeraztasunerako marko egokia ezartzea, enpresaren produktibitatea, langileen egoera, familia eta lanaren arteko bateragarritasuna eta ekonomia berriaren eskari berrien aurrean egokitzeko helburuarekin¹¹².

¹⁰⁷ LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E.: “El boom del trabajo a distancia...”, ob. cit., 7. or.

¹⁰⁸ RODRIGUEZ ÁLVAREZ, S. (2020ko maiatzaren 16a): “La urgencia de regular el teletrabajo se impone tras el estado de alarma para garantizar los derechos laborales”. *Infolibre*. Hemendik hartua:

https://www.infolibre.es/noticias/politica/2020/05/16/la_urgencia_regular_teletrabajo_impone_tras_estado_alarma_para_velar_por_los_derechos_laborales_106836_1012.html

¹⁰⁹ ROJO, E. (2020a): “Texto comparado, y anotaciones, de la primera versión del Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia (20 de junio) y del último documento presentado a los agentes sociales (1 de septiembre). Mucho más que meros retoques: del derecho de la persona trabajadora a la potenciación de la intervención empresarial y la regulación pactada”, *El blog de Eduardo Rojo*. Hemendik hartua: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/09/texto-comparado-y-anotaciones-de-la.html>

¹¹⁰ 28/2020 Errege Dekretu-Legegilearen IV. Hitzaurrea IV (5. or).

¹¹¹ ROJO, E. (2020a): “Texto comparado, y anotaciones...”, ob. cit.

¹¹² ESPAINIAKO LEHENDAKARITZA (2020): “Acuerdo por la reactivación económica y de empleo”, 3-4. or. Hemendik hartua: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2020/03072020_Reactivacion.pdf

Aurreproiektuaren lehenengo bertsioarekin bat “Araudiko Eraginaren Analisiaren Memoria” aurkeztu zen ekainaren 22an¹¹³. Bertan, besteak beste, Legeak ekonomian, lehiakortasunean, genero berdintasunean eta familia-eremuan izango lukeen eragina aztertzen da. Honenbestez, gehienbat hurrengoko eragin positiboak azpimarratzen dira: espezializazio handiko enpresen funtzionamendua hobetzea, landa-eremuaren garapena, hirietako pilaketa gutxitzea, ingurumen-kutsadura murriztea, desgaitasuna duten pertsonen txertatzea eta familia eta lanaren arteko bateragarritasuna¹¹⁴.

Hori horrela, hasieran batean Lan Ministeritzak lege-proiektu bidez garatu nahi izan zuen araudia, parlamentuko talde guztien proposamenak jaso ahal izateko, alabaina, osasun-krisiak sortutako premia ekonomiko eta soziala dela eta dekretu bidez onartu zen, alde aurretik sindikatu eta patronalaren arteko akordioa lortu baitzen¹¹⁵.

Azkenik, alarma-egoera garaian onartutako legegintzarekiko bateragarritasunari dagokionez, lege berriaren hirugarren xedapen iragankorrean argi uzten da legea ez zaiola aplikagarri osasun-krisi bitarteko 8/2020 Errege Dekretu-Legegilearen arabera ezarri den urrutiko lanari, eta beraz, kasu horretan ohiko legedia aplikatuko dela. Hala, negoziazio kolektiboaren esku uzten dira gastuen inguruko zehaztasunak¹¹⁶. Artikulua zalantzarik izan daiteke: alde batetik, irailaren 21ean utzi zion legeak indarrean egoteari, baina indarraldia luzatu ordez, haren baitan sortutako urrutiko lanak badirautearen aitortzea izan daiteke hau; eta beste aldetik, ez dago argi zeri egiten zaion erreferentzia “ohiko legedia” adieraztean, izan ere, Langilearen Estatutuko 13. artikulua Lege berrira egiten du igorpena, eta Covid-19aren garaiko legediak indarraldia

¹¹³ KONTSEILU EKONOMIKO ETA SOZIALA (2020): “Sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia”, 2/2020 Irizpena, 1. or. Hemendik hartua: <http://www.ces.es/documents/10180/5231798/Dic022020.pdf>

¹¹⁴ LAN- ETA GIZARTE-MINISTERITZA (2020): “Memoria del análisis del impacto normativo: Anteproyecto de Ley Reguladora del Trabajo a Distancia”, 23. or. Hemendik hartua: http://www.mites.gob.es/ficheros/participacion/historico/informacion-publica/2020/LEY_11_20200626_MAIN_gabinete_empleo.pdf?fbclid=IwAR13K1a12VcwoYPFvk4G_r8w7NKsQXfGskbJ58sRxyZ-369i60RODSLiw
http://www.mites.gob.es/ficheros/participacion/historico/informacion-publica/2020/LEY_11_20200626_MAIN_gabinete_empleo.pdf?fbclid=IwAR13K1a12VcwoYPFvk4G_r8w7NKsQXfGskbJ58sRxyZ-369i60RODSLiw

¹¹⁵ EL CORREO (2020ko abuztuaren 31a): “Teletrabajo en España: 10 puntos clave del borrador del Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia”. *El Correo*. Hemendik hartua: <https://www.elcorreo.com/economia/trabajo/teletrabajo-espana-borrado-anteproyecto-ley-trabajo-a-distancia-20200831111754-nt.html>

¹¹⁶ 28/2020 Errege Dekretu-Legegileko Hirugarren Xedapen Iragankorra

galdu du¹¹⁷. Horrenbestez, legea indarrean sartu zenetik adostu diren urrutiko lanak izango dira legea ezarriko zaienak, ez aurretik suertatu direnak¹¹⁸.

Urrutiko Lanaren inguruko Legearen bereizitasunak

28/2020 Legearen lehenengo (ekainaren 20ekoa) eta azken bertsioen (irailaren 1ekoa) artean hainbat ezberdintasun antzeman daitezke. Horietarik batzuk lege berriaren bereizitasun bilakatu dira, burutu diren aldaketen garrantzia agerian utziz¹¹⁹:

- Urrutiko lanaren sarritasunaren gaian %30eko muga ezarri zen (1. artikulua). Ohikotasuna ere urrutiko lanaren definizioan barneratu zen (2. artikulua).
- Formakuntza eta praktiken kontratuetan %50ko aurrez aurreko lanaren muga ezarri zen (3. artikulua).
- Enpresariak Langilearen Estatutuko 41. artikuluan oinarrituta urrutiko lana inposatzea debekatu zen. Are gehiago, urrutiko lanaren alderantzikagarritasunaren kontzeptua¹²⁰ txertatu zen. Langileak urrutiko lana burutzeari ezetz esatea kontratuaren iraungitzea edo aldaketa kausa justifikatua ez zela adierazi zen (5. artikulua).
- Lan-arriskuen prebentzioari dagokiolarik, arriskuen baloraziora soilik lan-eremura mugatu behar zela adierazi zen, ezin zen etxebizitzaren beste eremuetara zabaldu (16. artikulua).

Hala ere, Lege berriaren ezaugarri edo bereizgarri nagusia **negoziazio kolektiboari** ematen zaion indarra da. Ildo horretatik, urrutiko lanaren objektu izan daitezkeen lanpostuak, lan-jarduerara sarrera eta garapena, gehienezko iraupena eta beharrezko bestelako zehaztasunak (alderantzikagarritasuna, sarritasunaren adierazgarri den %30aren mugaren aldaketa, eta abar) negoziazio kolektibo bidez adostuko direla adierazten du lehenengo xedapen gehigarriak¹²¹.

¹¹⁷ BELTRÁN DE HEREDIA, I. (2020b): "Breves notas: ¿qué normas deben aplicarse al trabajo a distancia adoptado en el marco del COVID19 tras el RD Ley 28/2020?", *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Hemendik hartua: <https://ignasibeltran.com/2020/10/05/breves-notas-que-normas-deben-aplicarse-al-trabajo-a-distancia-adoptado-en-el-marco-del-covid19-tras-el-rdley-28-2020/>

¹¹⁸ SALA FRANCO, T (2020): "La voluntariedad y el acceso al teletrabajo", *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo*, Universidad de Valencia. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

¹¹⁹ ROJO, E. (2020a): "Texto comparado, y anotaciones...", ob. cit. Hemen adierazitakoak soilik adibide batzuk dira, egin ziren aldaketen garrantziaren adierazgarri baitira.

¹²⁰ Hau da, aurrez aurreko langilea urrutiko langilearen erregimenera igarotzea, eta alderantziz, urrutiko langilea aurrez aurreko langile bilakatzea.

¹²¹ BELTRÁN DE HEREDIA, I. (2020a): "RD Ley 28/2020: comentario de urgencia...", ob. cit.

Azken finean, kontutan hartu behar da Lege hau elkarrizketa sozialaren mugari dela, gizarte-eragileek, patronalak, langileek eta Gobernuak parte hartu dute. Gero, gizarte-eragileei dagokie sektore ezberdinetan ezgarri den arau transbertsala sortzea¹²². Legeak, bestalde, ez du negoziazio kolektiboko akordioen izaera zehazten, eta beraz, akordio estatutarioen alde egiten dela ulertzen dute jurista batzuek, langile guztiei aplikatu beharko litzaieken akordioak baitira¹²³. Bestalde, banakako akordioak borondatezkotasunaren adierazle dira, eta horrek sor dezakeen banakotasunaren arriskuaren aurrean autoerregulazioaren eta praktikaren bidez banakako akordioen hedapena posible litzatekeela dirudi, horiek kolektibo bihurtzeko ahalbidetuz¹²⁴.

Ondorioz, urrutiko lanaren zurtina **borondatezkotasuna** da, hura mantentzeaz gain, **alderantzikagarritasuna** ere ezartzen da, azken honen zehaztasunak negoziazio kolektiboak edo akordioak ezarriko duelarik¹²⁵.

Lege berriak sortutako jarrerak

Lege berriak airean zeuden galderei erantzuna ematen die, baina alderdien adostasunaren edo negoziazio kolektiboaren bitartez malgutasuna eskainiz; horrela, alderdien arteko adostasunaren bitartez horien arteko interesen arteko oreka bermatzen da¹²⁶. Honenbestez, *labour friendly* zen legegintza atzean utzi, eta alde batetik, araugintzan enpresarien parte hartzea gehiagotu da, eta bestetik, negoziazio kolektiboaren bidezko legegintzari ateak zabaldu zaizkio¹²⁷.

28/2020 Legearen edukiari gagozkiolarik, lehenik, zioen azalpenak legegileak alde duen tesi politikoa agerian uzten du, epaitegiek eta auzitegiek arauaren interpretaziorako erabil dezaketelarik¹²⁸.

Bigarrenik, badaude enpresariak kostuak bereganatzearen aurrean neurri fiskalak edota gizarte-segurantzako neurriak galdatzen dituztenak kostu horiei aurre egitearren, besteak beste pizgarri hauen bitartez konpentsatuko lirakekeenak: sarrera gehiagorekin,

¹²² GIZARTE-ERAGILEAK (2020): "Negociación colectiva y teletrabajo", *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo*, Universidad de Valencia. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

¹²³ SALA FRANCO, T (2020): "La voluntariedad y el acceso...", ob. cit.

¹²⁴ LAHERA FORTEZA, J (2020): "El acuerdo del Trabajo a Distancia", *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo*, Universidad de Valencia. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

¹²⁵ ROJO, E. (2020b): "Emergencia sanitaria y legislación laboral...", ob. cit.

¹²⁶ ROJO, E. (2020b): "Emergencia sanitaria y legislación laboral...", ob. cit.

¹²⁷ ROJO, E. (2020b): "Emergencia sanitaria y legislación laboral...", ob. cit.

¹²⁸ ROJO, E. (2020b): "Emergencia sanitaria y legislación laboral...", ob. cit.

edo kutxa-publikoarekiko gastuen murrizketarekin¹²⁹. Ikuspuntu honekin ez nago ados; arean ere, nire aburuz gastu horien ordainketa enpresarien kontu izateak ez du konpentsaziorik galdatzen, Legearen 12. artikuluan adierazitakoa bidezkoa baita. Are gehiago, urrutiko lanak lan-merkatuaren malgutasunaren alde egiten du (badakigularik malgutasun horrek egoera sozio-ekonomiko honetan, neoliberalismoan, duen adiera), eta beraz, urrutiko lana enpresariarentzat “sakrifizio” bezala ulertzea ez deritzot egokia.

Arestian azaldu bezala, negoziazio kolektiboaren eta akordio pribatuaren esku utzi dira urrutiko lanaren zehaztasun nagusienak. Horrenbestez, 28/2020 Legeak ez ditu alderdi guztiak ezarri, alor ezberdinetan segurtasun falta sortuaz. Alor horietako bat da langileen babesa; izan ere, 16. artikuluan adierazten den arriskuen ebaluaketaren inguruan zalantza ugari sortu izan dira. Besteak beste, sindikatuen hitzetan ez legoke arazorik langileak berak gehiegikeriak salatzean Lan Inspektzioa haren etxebizitzara sartzerako orduan, baina salaketa hirugarren batek egitekotan egoera zaildu liteke, bestelako formulak bilatu beharko liratekeelarik. Gainera, enpresariak langilea salatzailea izan dela pensa dezake, eta beraz, baliteke langilearen etxebizitzara zuzenean joan ordez Lan Inspektzioa lehenengo enpresara joan, eta bertan langile ezberdinen akordio pribatuak eta datuak hartu eta langile-talde bat hautetsi ondoren, horien etxebizitzetara jotzea. Azken finean, Lan Inspektzioak etxebizitzetan inongo lan-arloko eskubiderik urratu ez dadin eta kontrolatzeko erronka berriak sortuz doazen heinean, estrategia berriak diseinatu beharko ditu, nahiz eta horretarako muga nagusi bat egon: baliabide eza¹³⁰.

V. DESKONEXIO DIGITALA URRUTIKO LANEAN

Etengabeko konexioa

Printzipioz, teknologia tresna neutroa da, nahiz eta alde batetik haren gehiegizko erabilerak edo erabilera okerrak arrisku-faktore bilaka dezakeen, eta bestetik, segurtasun- eta osasun-eremuan prebentziorako neurri-eraginkorren ezarpenerako laguntza-erraminta bezala erabil daitekeen¹³¹.

¹²⁹ MARTINEZ CEBRIÁN, C. (2020ko irailaren 23a): “Las claves del nuevo teletrabajo”. *El Economista*. Hemendik hartua: <https://www.economista.es/opinion-blogs/noticias/10787045/09/20/Las-claves-del-nuevo-teletrabajo.html>

¹³⁰ MONTERO, S. (2020ko irailaren 30a): “Teletrabajo: ¿cómo se detectarán los abusos laborales si estoy en mi casa?”, *Cuarto Poder*. Hemendik hartua: <https://www.cuartopoder.es/economia/2020/09/30/teletrabajo-como-se-detectaran-los-abusos-laborales-si-estoy-en-mi-casa/>

¹³¹ MELLA MÉNDEZ, L. (2020): “Reflexión crítica...”, ob. cit., 8. or.

Hori horrela, interneterako eta telefonia-mugikorrerako sarrera orokorrak lan-eremuan malgutasuna areagotu du, lana edozein tokitatik burutzea erraztuz¹³². Era berean, garai digital hauek bizitza profesional eta pertsonalaren arteko muga ezereztan hasi dira, konexio etengabea lan-arloan barneratuz¹³³. Horrenbestez, esan izan da ordaindutako lan-orduak eta ordaindu gabeko kontsumorako lan-orduak nahastu egiten direla, lanaldiaren kontzeptu eta neurkeraren zehaztasunak desagerraraziz¹³⁴.

Europar Batasunean, langileen %17ak burutzen du lan-jarduera teknologia-mugikorren erabileraren bitartez (2017ko datua). Ildo beretik, enpresen %40a jotzen ari dira digitalizazioruntz, “bide-orri digitalik” gabe. Are gehiago, enpresak barne-komunikazioa eta sare-lana hobetzeko ekimen-digitalak garatzen hasi dira, antolakundeen %25ak soilik ez duelarik izaera honetako proiekturik martxan¹³⁵.

Horretaz gain, IKT-en ondorioz langileek uneoro lanean daudelaren sentsazioa daukate, lanarekiko hiperkonektibitatea agerian utziz. Baina, ez al zituen teknologiak langileak askatuko? Teknologiarik esker lana aisialdiagatik aldatuko zela zirudien; aldiz, merkantilizazio-prozesuetan teknologiak ez du lan-karga mugatzen, eta horrela, lana eta aisialdia beharrean, lana eta langabezia elkaraldatzen dira¹³⁶. Egoera hau, hala, Covid-19ak sortutako egoerak larriagotu du, lan honetan aurrerago azaldu den bezala.

28/2020 Legearen bermeak: eskubideak

Teknologiaren eta etxean lan egitearen (hots, lanaldiaren denbora espazioak mugatzen ez duenaren) ondorioz urrutiko langileak pairatu ditzakeen arriskuak (teknoestresa, *burnout*, isolamendua...) lan honen lehenengo atalean, segurtasun eta osasunaren babeserako eskubidea aztertzerakoan, zerrendatu dira. Halaber, gaitz horien aurrean eta lanaldia mugatzearren, lehenengo atalean azaltzeke gelditu diren eskubideak barneratu ditu 28/2020 Errege Dekretu-Legegileak.

Alde batetik, lanaldiari eragiten dioten eskubideak daude (ordutegiaren malgutasunari eta erregistroari dagozkionak), eta beste alde batetik, baliabide digitalekin

¹³² TALÉNS VISCONTI, E.E. (2019): “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria*, 17. zenbakia, 151. or.

¹³³ PÉREZ CAMPOS, A.I. (2019): “La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 52. zenbakia, 104. or.

¹³⁴ TALÉNS VISCONTI, E.E. (2019): “El derecho a la desconexión...”, ob. cit., 151. or.

¹³⁵ GALINDO SAN VALENTÍN, A.M. eta IGLESIAS GUZMÁN E.M. (2019): “Teletrabajo y desconexión digital”, *Actas II Congreso Prevencionar 2019: desde la teoría a la práctica. Seguridad, salud, bienestar*, 370. or.

¹³⁶ FANJUL, S.C. (2020ko irailaren 29a): “El teletrabajo no era lo que nos habían dicho: cómo hemos llegado a vivir sin desconectar nunca”. *El País*. Hemendik hartua: https://elpais.com/elpais/2020/09/28/icon/1601293487_814644.html

harremanduriko eskubideak ditugu (intimitate eta datu-babesari eta deskonexio digitalari dagozkionak).

Lanaldiari gagozkiolarik, lehenik langileari bere ordutegia malgutzeko aukera ematen zaio, betebeharreko erabilgarritasuna eta lan- eta atsedeen-denboraren araudia errespetatuz (13. artikulua). Bigarrenik, ordutegiaren erregistrarako eskubidea aitortzen da, Langileen Estatutuko 34.9 artikulua¹³⁷ igorpena egiten delarik eta besteak beste urrutiko langilea bere lan-jarduera burutzen hasi eta amaitu dituen orduak erregistratuko direlarik (14. artikulua). Azken honek arazo bat suposa dezake, adibidez, helburuetan oinarritutako eta gehienezko lanaldiaren muga gainditzen ez duen lan-antolakuntza baten aurrean egongo bagina¹³⁸. Amaitzeko, bi kasuetan negoziazio kolektiboan adierazitakoa errespetatu beharko da, eta ondorioz, eskubide hauen zehaztasuna haren esku egongo da¹³⁹.

Baliabide digitalekin harremanduriko eskubideei dagozkielarik, lehenik langilearen intimitaterako eta datu-babeserako eskubidea ezartzen da (17. artikulua). Kasu honetan, 3/2018 Lege Organikoaren 87.3. artikulua igorpena egiteaz gain, bi artikulua berdintsuak direla ikus daiteke, ezberdintasun nagusia Lege Organikoan enplegu-mailarearen formula eta Lege berriaren enpresarena erabiltzen dela izanik¹⁴⁰. Edozein modutara, IKT eta lan-jardueraren kontrolak intimitatea eta datu-babesen eskubideak errespetatu behar ditu, enpresak baliabide digitalen erabilera-baldintzak ezarri behar dituelarik, erabilera-soziala eta oinarritzko eta legezko eskubideak errespetatuz. Gainera, langilearen jabetzakoak diren gailuak lan-jardueratik kanpo, eta hortaz, enpresaren programa edo ezarpenak instalatzeko eskakizunetatik kanpo geratzen dira¹⁴¹.

Azkenik, arestian aipaturiko arriskuen babesera dator langileen deskonexio digitalerako eskubidea. Eskubide hau edozein soldatapeko langileren kasuan bermatu behar da, baina are gehiago urrutiko langile bati buruz ari baldin bagara, zeinetan azken kasu honetan baliabide-digitalen erabileraren ondorioz lan-barreiadurak maximizatzen diren, Langileen Estatutuan aitortutako atsedena hutsalduz (oporrak, eguneko atsedena),

¹³⁷ Legearen 14. artikulua Langileen Estatutuko 34.9 artikuluan adierazitako berresten du, baina azken honetan amaierako zehaztapen bat ezartzen da: enpresak 4 urtetan zehar erregistroa gorde beharko du, langileen, ordezkari legalen eta Lan-Inspektoreen esku utziko dituelarik. Beraz, berme bat ezartzen da ordutegiaren errespetuaren aurrean.

¹³⁸ BELTRÁN DE HEREDIA, I. (2020a): "RD Ley 28/2020: comentario de urgencia...", ob. cit.

¹³⁹ BELTRÁN DE HEREDIA, I. (2020a): "RD Ley 28/2020: comentario de urgencia...", ob. cit.

¹⁴⁰ ROJO, E. (2020b): "Emergencia sanitaria y legislación laboral...", ob. cit.

¹⁴¹ PRECIADO DOMÈNECH, C.H. (2020): "Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia - análisis de aspectos laborales-", *Resumen mensual de jurisprudencia social*. Septiembre 2020, 16. or.

asteko atsedenaldia, eszedentziak...)¹⁴². Hurrengo orrialdeetako aztergaia da urrutiko langileen deskonexio digitalerako eskubidea.

Aurrekariak

Deskonexio digitala 2016. urtean arautu zen Frantzian¹⁴³, Europa mailan lehenengo herrialdea izanik eskubide hau aitortzen. Lege programatikotzat hartzen da (ez inperatiboa): negoziazio kolektiboa du oinarri eskubideak, eta bestela, enpresariak erabaki dezake. Alabaina, negoziazio kolektiboaren helburu da, definizio legalik ez dagoenez, eskubidearen irismena zehaztea. Frantziako legegintza da, beraz, eskubide honen espainiar garapenaren erreferente.

Deskonexio digitalerako eskubidea eta urrutiko lana

Deskonexio digitalerako eskubidea 3/2018 Lege Organikoko¹⁴⁴ 88. artikuluan eta Langileen Estatutuko 20 bis artikuluan arautzen da. Beraz, langileen atsedenerako, eszedentzia eta oporretarako begirunea ezartzen da, intimitate pertsonal eta familiarrekin batera; eskubide honen garapena lan-erlazioaren izaerak eta objektuak zehaztuko dutelarik¹⁴⁵.

Urrutiko lanaren alorrean, 28/2020 Legearen 18. artikuluan arautzen da deskonexio digitalerako eskubidea: 3/2018 Lege Organikora egiten da igorpena, eta modu batera edo bestera, bertan ezarritakoa ez da bereziki aldatzen Lege berrian, beste gai bat izango litzatekeelarik eskubide hau errespetatzen edo bermatzen den ala ez¹⁴⁶. Lege berriaren arabera, enpresak, langileen ordezkarien aurretiazko entzunaldiaren ondoren, langileei zuzendutako barne-politika garatuko du, zeinetan teknologia-erraminten erabilera egokiaren inguruan formakuntza eta sentsibilizazio neurriak ezartzen diren¹⁴⁷. Honetaz gain, hitzarmen kolektiboak beharrezko neurriak ezar ditzakeela arautzen da, nahiz eta 2018tik aurrera sinatu diren hitzarmen kolektiboen %11ak soilik kontutan hartu duten eskubide hau¹⁴⁸. Azken finean, lan-arlorako diren komunikazio-baliabideen erabilera-denbora mugatzen da, enpresa-politikak definitzen duelarik eskubidearen

¹⁴² ROJO, E. (2020b): "Emergencia sanitaria y legislación laboral...", ob. cit.

¹⁴³ TALÉNS VISCONTI, E.E. (2019): "El derecho a la desconexión...", ob. cit., 154-155. or.

¹⁴⁴ 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5ekoa, Datu Pertsonalak Babestekoa eta Eskubide Digitalak Bermatzekoa

¹⁴⁵ 3/2018 Lege Organikoko 88. artikulua

¹⁴⁶ ESTELLA, M. (2020): "Derecho a la desconexión digital en el RD-Ley de teletrabajo: nada nuevo bajo el sol", *Sincro*. Hemendik lortua: <https://sincro.com.es/blog/actualidad-laboral/derecho-a-la-desconexion-digital-en-el-rd-ley-de-teletrabajo-nada-nuevo-bajo-el-sol/>

¹⁴⁷ PÉREZ CAMPOS, A.I. (2019): "La desconexión digital...", ob. cit., 106. or.

¹⁴⁸ FANJUL, S.C. (2020ko irailaren 29a): "El teletrabajo no era...", ob. cit.

jarduna definitzen du eta eskubidearen eraginkortasuna bermatzeko neurriak negoziazio kolektibo bidez ezar daitezke¹⁴⁹.

Urrutiko lanean ez da IKT-en erabilera intentsiboa galdatzen, baina telelanaren kasuan, beharrezko elementua da, lan-jarduera enpresaren espazio fisikotik kanpo burutzearekin batera, IKT-en erabilera¹⁵⁰. Horrenbestez, telelanak berekin dakar langilearen etengabeko konexioa, lanaldiaren amaiera ez dagoelako lan-zentrotik irtetearekin harremandua: langileak bere atsedeen- eta lan-espazioak partekatzen ditu¹⁵¹. Lan-denbora mugatzearen beharrak langileen segurtasun eta osasunaren bermetzat jotzen du, eta gainera, enpresaren produkzio-interesari mesede ere egiten dio, langilearen nekeak motibazioari ezkerri eragiten diolako. Ildo beretik “aurrez aurreko kultura”-ren aurka jo beharko litzateke: etengabe konektatuta egoteak ez luke lana ziurtatu behar¹⁵².

Ondorioz, deskonexio digitalerako eskubideak aukera ematen du langileak ezetz esan dezan enpresaria lan-jardueraren ordutegitik kanpo kontaktuan jartzen denean harekin, lan-erlazioa mugarrizten duen denbora-esparrutik kanpo kokatzen baita¹⁵³. Hori horrela, eskubide honen intentsitatea burutzen den jarduera-ekonomikoaren edo enpresa kokatzen den produkzio-sektorearen arabera izango da, eta beraz, ezinbestekoa da negoziazio kolektiboak arau dezan¹⁵⁴.

Eskubide honen inguruan sortu diren jarrerak

Autore ezberdinek alderdi ezberdinetatik kritikatu izan dute deskonexio digitalerako eskubidearen formulazioa. Izan ere, nahiz eta bide anitzen bidez arautu den, aportazio zehatz eta berezirik ez da egin, zehaztasunak negoziazio kolektiboaren esku gelditu baitira.

Lehenik, zehazgabetasuna kritika daiteke: deskonexio digitalerako eskubidea aurreikusten da, baina haren garapena negoziazio kolektiboaren esku, edo horren faltan enpresaren barne-politikaren esku uzten da. Egokiago izango litzateke, aldiz, legean oinarri minimoa, ekitaldi mugak, bermeak eta langileen ordezkarien rola zehaztea, negoziazio kolektiboak praktikan ematen den eraginkortasun-eza gainditzeko neurriak

¹⁴⁹ PRECIADO DOMÈNECH, C.H. (2020): “Real Decreto-Ley 28/2020...”, ob. cit., 17. or.

¹⁵⁰ GALINDO SAN VALENTÍN, A.M. eta IGLESIAS GUZMÁN E.M. (2019): “Teletrabajo y desconexión ...”, ob. cit., 371. or.

¹⁵¹ LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E.: “El boom del trabajo a distancia...”, ob. cit., 11. or.

¹⁵² PÉREZ CAMPOS, A.I. (2019): “La desconexión digital...”, ob. cit., 107. or.

¹⁵³ TALÉNS VISCONTI, E.E. (2019): “El derecho a la desconexión...”, ob. cit., 157. or.

¹⁵⁴ TALÉNS VISCONTI, E.E. (2019): “El derecho a la desconexión...”, ob. cit., 158. or.

ezar ditzakeelarik¹⁵⁵ eta langileei arrisku fisiko eta psikikoen alorrean kontzientzia hartzen lagun diezaiekeelarik¹⁵⁶.

Bigarrenik, beste autore batzuek hitzarmen kolektiboa dute lanabes egokitzat, honek daukan malgutasuna eta egokitzeko-aukera dela eta; izan ere, gaur egunean legeak ez du negoziatzeko beharra ezartzen, ez eta negoziazio kolektiborako garapena adierazten¹⁵⁷.

Hirugarrenik, eskubide honen urratze-sistematikoaren aurrean enpresarien obligazio bezala artikulatzearen beharra azpimarratzen da. Lanalditik kanpo telefono mugikorren bidez langileekin kontaktuan jartzeko erraztasuna dela eta, eta langilea erantzutera moralki behartua senti baitaiteke¹⁵⁸. Hori horrela, enpresariaren betebeharrak bat bezala garatu ez denez, santziorik ere ez da aurreikusten (ez administratiboa eta ez Lan-Arriskuen Prebentzioan). Ondorioz, lan-erreforma modura, edo zuzenean Lan-Arriskuen Prebentziorako Legean arautzea egokiago litzateke, interesgarria izanik Lan Arloko Arau-Hauste eta Zehapenen Legea¹⁵⁹ ere aldatzea, zigorraldien alorrean Lan-Inspektzioaren parte hartzea bermatzearen¹⁶⁰.

Arestian aipatutako guztia kontutan hartuta, adostasun bat dago negoziazio kolektiboak izan beharko lukeen eginkizunaren inguruan. Negoziatio kolektiboa oinarrizkoa da, malgua da enpresaren errealitate anitzera moldatzeko, jarduera eta langile kopurura egokituz; eta tresna egokia da gaiaren inguruko sentsibilizazio eta formakuntzarako¹⁶¹. Horrez gain, eskubidearen urratzearen ondorio argia da lan-arriskuen prebentzioko arloan dagoen araudia (Espainia-mailakoa eta komunitarioa) ez dela nahikoa, ez baitio erreferentzirik egiten IKT-en erabilerak langileengan izan ditzakeen ondorioei¹⁶².

CCOO sindikatuak negoziatio kolektiboan ezar daitezkeen neurrien inguruan hurrengokoak azpimarratu ditu deskonexio digitalerako eskubidea modu eraginkorrean aplikatzerako orduan¹⁶³:

- Bilera eta formakuntza-ikastaroentzat ezarritako iraupena ez luzatzea.

¹⁵⁵ MELLA MÉNDEZ, L. (2020): "Reflexión crítica...", ob. cit., 8. or.

¹⁵⁶ TALÉNS VISCONTI, E.E. (2019): "El derecho a la desconexión...", ob. cit., 159. or.

¹⁵⁷ LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E.: "El boom del trabajo a distancia...", ob. cit., 12. or.

¹⁵⁸ LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E.: "El boom del trabajo a distancia...", ob. cit., 10. or.

¹⁵⁹ Gazteleraz, LISOS delakoa.

¹⁶⁰ TALÉNS VISCONTI, E.E. (2019): "El derecho a la desconexión...", ob. cit., 157. or.

¹⁶¹ PÉREZ CAMPOS, A.I. (2019): "La desconexión digital...", ob. cit., 116. or.

¹⁶² PÉREZ CAMPOS, A.I. (2019): "La desconexión digital...", ob. cit., 106. or.

¹⁶³ CCOO (2020): "Teletrabajo, ha venido para quedarse. Desconexión digital". CCOO Servicios. 17. or. Hemendik hartua: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/%20teletrabajo%20v3.pdf>

- Oporrak, eguneko eta asteko atsedenaldiak, baimenak, desgaitasunak edo eszedentziak iraun bitartean bereziki babestu behar den eskubidea da.
- Lanalditik kanpo langileek ekipo eta erramintak erabili ez ditzaten eta nagusiek informazio edo erantzunik eska ez dezaten babestea.
- Eskubidearen egikaritzak langilearen garapen profesionalean modu ezkorrean eragiteko debekua eta eskubidea egikaritzen duten langileei santzioak ezartzeko debekua.
- Deskonexio digitalerako eskubidearen eta horren informazio eta formakuntzarentzako sentsibilizazio neurrien ezarpena.

Testuinguru honetan, teknologia-enpresa batzuk urrutiko konektibitatea erabiliz irtenbide anitz eskaintzen hasi dira. Besteak beste¹⁶⁴, enpresako WiFi-sareari ordutegi bat ezartzen zaio, ordutegi horretatik kanpo ezinezkoa izanda langilearekin kontaktuan jartzea; edo bestela, langileei ordua eta lanean daramaten denbora jakinarazten dieten mezuak bidaltzen zaizkie automatikoki, haiek erabaki dezaketelarik lan-jarduera burutzeari utzi ala ez¹⁶⁵. Halatan, paradoxa bat badirudi ere, baliteke kasu honetan teknologia aldi berean langileen etsai eta kide izatea.

VI. URRUTIKO LANA EUROPAKO ETA EUROPA KANPOKO BESTE ESTATUETAN

Osasun-krisia gertatu aurretik langileen zati batek soilik burutzen zuen urrutiko lana noizean behin; zehazki, langileen %30a edo gehiago aritzen zen urrutiko lanean Danimarka, Herbeheretan edo Suedian¹⁶⁶. Hala, pandemiak geroztik¹⁶⁷, eta gobernua etxean gelditzeko agindua eman zuenetik, 10 langiletik 4 urrutiko lanean aritzen hasi ziren Europan, urrutiko langileen igoera handiena birusak gehien eragin zuen eta aurretiaz urrutiko lana garaturik zegoen estatuetan eman zelarik¹⁶⁸. Zenbakietara

¹⁶⁴ PIXABAY (2020ko maiatzaren 20a): "Tecnología para controlar el derecho a la desconexión digital en tiempos de teletrabajo". *Europa Press*. Hemendik hartua: <https://www.europapress.es/portaltic/sector/noticia-tecnologia-controlar-derecho-desconexion-digital-tiempos-teletrabajo-20200520142607.html>

¹⁶⁵ Eztabaidagarria izan daiteke langilearen "aukeratzeko ahalmena" zalantzan jarri daitekeelako.

¹⁶⁶ NAZIOARTEKO LANAREN ERAKUNDEA (2020): "Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond", *Nazioarteko Lanaren Erakundearen Bulegoa*, 2. or. Hemendik hartua: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf

¹⁶⁷ Ehuneko hauek aldatuz joan dira Estatuak Covid-19aren aurrean hartu dituzten politika ezberdinak direla medio. Era berean, bitxia da ekaina/uztaila artean Belgika eta Danimarka buru, Irlanda, Portugal, Espainia eta Italia bezalako herrialdeak urrutiko lana gehien burutu den Europar Batasuneko Estatuak izatea. Ikus etxean lan egin duten langileen datuak hurrengoko estekan: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

¹⁶⁸ NAZIOARTEKO LANAREN ERAKUNDEA (2020): "Teleworking during the COVID-19...", ob. cit., 3. or

ekarrita, Finlandiako langileen %60a, Luxenburgon, Herbeheretan, Belgikan eta Danimarkan %50a inguru, eta Irlanda, Austria, Italia eta Suedian %40a inguru urrutiko lanean hasi zen¹⁶⁹. Ondorioz, hurrengo orrialdeetan Herbehereak eta Suediako egoera aztertzen hasiko gara (pandemia aurretik urrutiko lanak protagonismo gehien zuen Estatuak); gero, Espainiar egoeratik gertuen dauden herrialdeak ikusiko ditugu (Portugal eta Frantzia); eta azkenik, Europatik kanpo dauden Amerikako Estatu Batuen eta Japoniaren inguruko azterketa egingo da.

Herbehereak

2019. urtearen amaieran urrutiko lanaren Europar Batasuneko errekorra zuten Herbehereek, 10 langiletik 4 aritzen baitziren ohikotasunez urrutiko lanean¹⁷⁰. Honen atzean 2016an onartutako *Wet Flexibel Werken*¹⁷¹ (Lan Malguaren Legea) daukagu. Lege holandarraren arabera langileak enplegu-emaileari lan-jarduera etxean burutzeko eska dakioko¹⁷², harentzako 6 hilabetez baino gehiago lan egin badu. Enplegu-emaileak hilabeteke epean hartu behar du erabakia, erantzuna ezezkoa balitz justifikatu beharko lukeelarik eta erantzun ezean onartutzat hartuko litzatekeelarik. Langileen osasun eta segurtasuna enplegu-emailearen ardura da (adibidez, langileak aulki-ergonomikoa eta argi nahikoa izan dezan ziurtatu behar du, eta presio-psikosoziala prebenitzeko neurriak hartu behar ditu) eta horien urraperak santzioa dakar.

Praktikan, Espainiar araudiarekiko ezberdintasun nagusia alderdiek fitxatze eta ordutegirik gabeko lan-antolaketa ezar dezaketela da, bata bestearikiko duen konfidantza agerian utzita¹⁷³.

Suedia

Suedia urrutiko langile gehien dituen bigarren Estatu da, *home office* sistemaren erreferente¹⁷⁴. Hala ere, ez dago gai honen inguruko legegintza espezifikorik, urrutiko lana patronalaren eta sindikatuen arteko negoziazio kolektiboan oinarritzen baita¹⁷⁵. Izan

¹⁶⁹ NAZIOARTEKO LANAREN ERAKUNDEA (2020): Teleworking during the COVID-19..., ob. cit., 3. or

¹⁷⁰ ROMERO DÍAZ, I. (2020ko irailaren 11a): "Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos". *Cinco Días*. Hemendik hartua: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html

¹⁷¹ Jatorrizko testua: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>

¹⁷² SMAK, M. (2020): "Working from home: legal obligations under Dutch law & practical guidelines", *Lexology* orria. Hemendik hartua: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ef70cfd5-d165-4c2c-90df-8cfaf631f8fa>

¹⁷³ ROMERO DÍAZ, I. (2020ko irailaren 11a): "Así se ha regulado el teletrabajo...", ob. cit.

¹⁷⁴ ROMERO DÍAZ, I. (2020ko irailaren 11a): "Así se ha regulado el teletrabajo...", ob. cit.

¹⁷⁵ OLÍAS, L. (2020ko abuztuaren 27a): "Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos". *El Diario*. Hemendik hartua:

ere, sindikatuek indar handia daukate bertan, enprekin batera negoziazio kolektiboaren bidez lan-baldintzak ezartzen dituztelarik. Ondorioz, ezin daiteke esan urrutiko lana arauturik ez dagoelarik, baizik eta sektore bakoitzak bere arautegia garatu eta aplikatzen du¹⁷⁶.

Britainia Handian eta Alemanian ere ez dago legegintza espezifikorik, lehenengoan *soft law* delako bidez eta bigarrenean hitzarmen kolektibo bidez arautzen delarik. Hala ere, Alemaniako Lan Ministroak 2020eko larrazkenean pandemia ondoren etxetik lan egitea errazteko, urrutiko lanaren inguruko lege berria onartuko dutela adierazi du¹⁷⁷.

Portugal

Portugalek telelanaren¹⁷⁸ inguruko arautegi osatuenetarikoa garatu du, osasun-krisi garaian berri duelarik¹⁷⁹. Hori horrela, *Código do Trabalho*ren 5. azpiatalean (165 eta 171. artikulua bitartean)¹⁸⁰ arautzen da. Printzipio orokorrak Espainiar ordenamenduarekin bateragarriak dira (urrutiko langileen eta aurrez aurreko langileen arteko berdintasuna, ordezkaritza kolektiborako eskubidea...). Aitzitik, legegintza lusitarrean kontratuak kontrakoa adierazi ezean, enplegu-emaileak lan-jarduera burutzeko beharrezkoak diren baliabide-digitalak langilearen esku utziko dituela adierazten da (168. artikulua). Horrez gain, deskonexio digitalerako eskubidearen kasuan, enplegu-emailearen debeku bezala formulatzen da (170. artikulua). Halaber, Espainiar ordenamenduarekiko ezberdintasun nagusia hurrengokoa litzateke: lan-jarduera langilearen etxean burutzen denean, haren kontrolerako 9:00 eta 19:00 ordu bitartean etxebizitza bisitatzeko aukera egongo da, langileak bertan egon behar duelarik (170. artikulua). Azkenik, eta bereizitasun modura, esanbidez adierazten da telelangilearen isolamendua ekiditeko enplegu-emailearen beharra, enpresarekin eta gainerako langileekin kontaktuak ezarriz (169. artikulua).

Frantzia

https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos_1_6185732.html

¹⁷⁶ ROMERO DÍAZ, I. (2020ko irailaren 11a): "Así se ha regulado el teletrabajo...", ob. cit.

¹⁷⁷ OLÍAS, L. (2020ko abuztuaren 27a): "Derechos y obligaciones del teletrabajo...", ob. cit.

¹⁷⁸ Gogora ekarri behar da Espainian telelana eta urrutiko lana ezberdintzen direla, baina ezberdinketa hori ez dela hain modu sakonean ematen bestelako ordenamenduetan. Horrela, Portugalen telelana eta urrutiko lana berdintzen dira, telelana litzatekeelarik lan-jarduera IKT bidez eta ohikotasunez enpresa-zentrotik kanpo burutzea (*Código do Trabalho*ren 165. artikulua).

¹⁷⁹ ROMERO DÍAZ, I. (2020ko irailaren 11a): "Así se ha regulado el teletrabajo...", ob. cit.

¹⁸⁰ Jatorrizko testua: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/202010160919/73775516/diploma/indice>

Estatu mugakidean ere, Portugalen kasuan bezala, telelana¹⁸¹ *Code du Travail*en 4. atalean arautzen da (L.1222-9, L.1222-10 eta L.1222-11. artikuluetan)¹⁸². Bertan, definizioaren barne aipatzen da telelanaren borondatezko izaera eta IKT-en erabilera, eta telelana akordio kolektibo bidez edota enplegu-emaileak garatutako gutun bidez ezarriko dela azpimarratzen da, horietan ezarriko direlarik lan-baldintzak (L. 1222-9. artikulua). Gainera, egoera berezietan (epidemia edo indar gaindiezineko egoeretan) telelana enpresaren jarduerak iraun dezan eta langileen babesa bermatzeko tresna garrantzitsutzat har daiteke (L. 1222-11. artikulua). Beraz, langileek telelana galda dezakete, enplegu-emaileak baieztuko edo ezeztuko erantzuna emago lukeelarik (ezeztuko kasuan erantzuna justifikatu beharko du), eta aldiz, enplegu-emaileak ezingo du telelana inposatu, ez bada egoera berezi batean¹⁸³. Azkenik, legegintza frantziarrak alderantzikagarritasuna aurreikusten du, akordio kolektibo edo karta bidez zehaztuko litzaekeena.

Europatik kanpo

Europatik kanpoko bi Estatu aztertzerako orduan, Amerikako Estatu Batuak eta Japonia hartuko dira eredutzat, lan eta ekonomia alorrean ere gainerako Estatuentzat eredu diren heinean (sektore-ekonomiko ezberdinetan eta munduko eremu ezberdinetan).

Amerikako Estatu Batuei gagozkiolarik, Covid-19a aurretik langileen gehiengoak (%47ak) ez zuen inoiz urrutiko lana burutzen, urrutiko lanean aritzen ziren langileen gehiena astean egun batean (%18a) edota astean bost egunetan baino gehiagotan (%17a) urrutiko langile zirelarik. Hala, Covid-19aren ondoren, langileen gehiengoa urrutitik aritzen da (%44a) eta inoiz ere ez urrutiko lanean jarduten ez dutenak %34a dira¹⁸⁴. Hala ere, beste Estatuetan ez bezala, AEBn pandemia egoera aurretik jada bazen telelanaren inguruko legegintza: 2010an Obamaren gobernuak *Telework Enhancement Act* (Telelana Sustatzeko Legea) onartu zuen¹⁸⁵. Lege honetan, alde batetik, langileen telelanerako gaitasuna beharrezkoa dela adierazten da (6502.a)

¹⁸¹ Portugalekin gertatzen zen bezala, Frantzia ere telelana eta urrutiko lana sinonimotzat hartzen dira, legedian telelana terminoa erabiltzen delarik, eta horri leial izatearren ere kontzeptu bera erabiltzen jarraituko dugu.

¹⁸² Jatorrizko testua: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/2019-03-19/>

¹⁸³ ROIG, E. (2020): "Télétravail : définition, loi et droits du salarié", *Droit-Finances orria*. Hemendik hartua: <https://droit-finances.commentcamarche.com/contents/1526-teletravail-definition-loi-et-droits-du-salarie#definition>

¹⁸⁴ STATISTA (2020): "Change in remote work trends due to COVID-19 in the United States in 2020". [Kontsulta-eguna: 2020ko azaroaren 2a]. Hemendik hartua: <https://www.statista.com/statistics/1122987/change-in-remote-work-trends-after-covid-in-usa/>

¹⁸⁵ Amerikako Estatu Batuetako *Telework Enhancement Act*. Hemendik Hartua: <https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf>

artikulua), besteak beste, haren formakuntza galdatzen delarik (6503. artikulua); eta beste aldetik, langilearen eta zuzendariaren arteko idatzizko akordioa beharrezkotzat hartzen da telelanaren ezarpenerako (6502.b) artikulua). Legean, gainera, ez dira langileen eskubideak eta betebeharrak ezartzen, baizik eta telelanaren inguruko politika egokiak garatzeko bulego eta lanpostu ezberdinen garapena egiten da. Besteak beste, soldataren, eszedentzien, burutu beharreko jardueren, kontratazio eta atxikipenen eta abarren kasuan, adibidez, telelanaren alorrean politika hauek garatzeko bulego betearazleek Giza Baliabideen Bulegoarekin kontsultatzeko betebeharra ezartzen da (6504. artikulua). Horrez gain, Kudeaketa eta Kontuen Bulegoaren Zuzendariaren parte hartzea ere aurreikusten da, eta telelangileetako bat Telelanaren Kudeatzaile izendatzea eskatzen da. Beraz, politika zehatzak aurreikustea ez da Lege honen helburua, azken finean haren rola antolaketa bat bermatzea delarik.

Covid-19aren garaian, hortaz, urrutiko lana eta telelana sustatu ziren; baina bereziki deigarria izan zen AEBn enplegu-emaileek langileen jardunaren gaineko kontrola burutzeko masiboki erabilitako *softwareak*, zeintzuen bidez konexio-denbora, konexio bitarteko jarduera, pantailaren grabaketa eta saguaren eta teklatuaren mugimenduak erregistratzen ziren, kasu batzuetan langile horien produktibitate kalkulatu eta alderatu zitekeelarik¹⁸⁶. Horrenbestez, langile eta enplegu-emaile batzuk telelana aparteko egoeratik at erabiltzearen alde agertu dira, haien produktibitatea hobetu dela ulertuz, eta aldiz, beste batzuek bulegoetara itzultzea nahiago dute¹⁸⁷.

Zehazki, Estatu Batuetako ikertzaileek adierazi duten bezala, bulegoak ez dira etorkizunean desagertuko, alderantziz, bulegorako espazio gehiago behar izango da epe laburrean urrunera soziala posible izateko, espazioaren behar hori auzo-merkeagoetara zabaltzean ikusiko delarik; izan ere, enpresen barne langileen arteko elkarlana bultzatzeko eta morala sustatzeko biderik egokiena izango da bulegoetatik lan egitea¹⁸⁸.

Japoniaren kasuan testuinguru berezi batean sortu zen urrutiko lanaren beharra, hots, 2020ko Olinpiar Jokuen harira. Izan ere, 2017. urtean sortutako jatorrizko planean 2020ko uztailaren 24ra arte (Joku Olimpikoen hasiera), uztailaren 24a Telelanaren

¹⁸⁶ TODOLÍ SIGNES, A. (2020): "Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo", *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo*, Universidad de Valencia. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

¹⁸⁷ DAVIDSON, P. (2020ko uztailaren 12a): "Will the remote work craze sparked by COVID-19 sound a death knell for office buildings?". *Usa Today*. Hemendik hartua: <https://eu.usatoday.com/story/money/2020/07/13/jobs-home-more-people-telecommute-office-market-could-shrive/5410812002/>

¹⁸⁸ DAVIDSON, P. (2020ko uztailaren 12a): "Will the remote work...", ob. cit.

Eguna izendatu zuen Japoniar Gobernuak, helburuak urteroko ekitaldi honi dagokionez lan-kultura sustatzea eta ingurugiroa zaintzea zirelarik¹⁸⁹. Horrela, data horri begira, Japoniako Gobernuak lanorduak hilean 60 ordura murrizteko¹⁹⁰, langileen soldata igotzeko eta lan-arloko legeen gehiegikeria kontrolatzeko neurriak hartu zituen¹⁹¹. Horrez gain, aparteko orduak hileroko 100 ordutara mugatzeko planak aurkeztu izan ditu, “karoshi” kasuen (nekeagatiko langileen heriotza) beharakada sustatzeko¹⁹². Ondorioz, telelana Japoniako Gobernuak lan-arloan hartutako neurrietako bat izango litzateke, politika-multzo batean sartzen dena. Etorkizunera begira ere epe-luzeko helburutzat izan du Gobernuak lan-baldintza gizatiarrago batzuk ezartzea¹⁹³.

Olinpiar Jokuen ordean Covid-19a izan zen Japonia ere kolpatu zuen ekitaldia, 2020ko urtarrilan telelangileak %6 izatetik martxoan %10 izatera igaro zirelarik. Honek, gehienbat informazio-zerbitzuetan aritzen zirenei eragin zien, zerbitzuetan eta eskuko-lanean oso gutxi ikusi zelarik: komunikazio eta informazio zerbitzuek (%27) eta informazio eta ikerketa zerbitzuek (%23) telelanaren erabilera-indize altuena izan zuten, jatetxeak eta ostatuak (%4) eta osasunak eta ongizateak (%2) ehunekorik baxuenak izan zituztelarik. Honenbestez, telelana ezarri ezin izan zuten industrietan kalte-ekonomiko handiagoa izan dute pandemia dela eta. Zonaldearen arabera ere, hirietan landa eremuan baino gehiago aritu ziren langileak telelanean, Tokio izan zelarik telelana gehien eman zen tokia (%21)¹⁹⁴.

Maila kontzeptualean, hiru motatako telelan ezberdintzen dira legegintza japoniarrean: lan-mugikorra, *zaitaku* (etxean geratzeko) lana eta telelana zentzu hertsian¹⁹⁵. Lehenengoari dagokionez, bezeroen egoitzetan lan-denbora igarotzen duten langileak dira, zuzenean bertara doazelarik lanera, eta bulegorik ez dutenak (adibidez,

¹⁸⁹ ELTRINGHAM, M. (2017ko uztailaren 25a): “Japan introduces new teleworking laws to change work culture in run up to Olympics”. *Insight*. Hemendik hartua: <https://workplaceinsight.net/japan-introduces-new-teleworking-laws-change-work-culture-run-olympics>

¹⁹⁰ Japoniako lan-arloko legearen (Labor Standards Act) arabera, astean gehienez 40 lan egin daitezke, baina 32.2. artikuluan langile eta enpresarien artean bestelakorik adostu daitezke. Hau sarritan gertatu ohi da.

¹⁹¹ REUTERS (2017ko uztailaren 24a): “Japan launches 'telework' campaign to ease congestion, reform work culture”. *Reuters*. Hemendik hartua: <https://www.reuters.com/article/us-japan-economy-telework-idUSKBN1A90ET>

¹⁹² ELTRINGHAM, M. (2017ko uztailaren 25a): “Japan introduces new teleworking...”, ob. cit.

¹⁹³ REUTERS (2017ko uztailaren 24a): “Japan launches 'telework' campaign...”, ob. cit.

¹⁹⁴ OKUBO, T. (2020ko ekainaren 25): “COVID-19 and teleworking in Japan”. *VOXeu*. Hemendik hartua: <https://voxeu.org/article/covid-19-and-teleworking-japan>

¹⁹⁵ Kasu honetan, ingelesezko *telecommuting* kontzeptua erabiltzen da, telelana edo urrutiko lana bezala itzuli daitekeena; baina definizioari begira, telelanaren kontzeptua egokiagoa dela ulertu izan da. Bestalde, Espainiar legegintzan urrutiko lana denari telelana deritzo Japoniar legegintzan. Ondorioz, lehenengoari “telelana zentzu hertsian” eta bigarrenari “telelana” esango zaio.

garbitzaileak)¹⁹⁶. Bigarrenari gagozkiolarik, kontratuen bidez *freelance* aritzen diren langileak dira, ezein enpresatan langile ez direnak, eta askotan haien etxeak bulegotzat erabiltzen dituztenak¹⁹⁷. Hirugarrena da Espainiar legegintzan telelana deritzona: nahiz eta langileek lan-zentroan bulegoa izan, lan jarduera osorik edo modu partzialean IKT-en bidez langileen etxeetan burutzen dutenek¹⁹⁸. Azken hau da, gainera, praktikan zailtasun gehien sortzen dituen, besteak beste bi faktore direla medio: langile bakoitzak gauzatu beharreko jardueren zehaztasun falta eta jardueraren ebaluaketa sistema (gehienetan merituetan oinarrituta)¹⁹⁹.

Faktore horiekin harrematzen da Japonian nagusi den lan-kultura²⁰⁰, eta beraz, horiei hurrengokoak batzen direnean, telelanaren aplikazioa harik eta gehiago zailtzen da²⁰¹:

- Aurrez aurreko kultura. Espainian bezala, Japonian ere aurrez aurrekotasuna da nagusi, kasu askotan ebaluaketetara begira garrantzitsuagoa izaten delarik enpresariak langilea lanean ikustea, lana modu efizientean egikaritzea baino.
- *Galapagoetako Sindromea*. Nahiz eta Japonia aurrerapen teknologikoaren sinonimo izan, aspaldiko prozesu burokratikoak jarraitzen dituzte. Covid-19aren garaian bereziki gatazkatsua izan zen *hankoen* (zigiluak) kontua; izan ere, dokumentu guztiak zigilatzeko betebeharra dago, eta zigilu horiek oraindik digitalizatu gabe daude, langileak bertaratu behar izan zirelarik.
- Alderdi kulturalak. Erritual eta bereizitasun askoko kultura da japoniarra, eta ondorioz, etxetik lan egitea “oporraldi” edo “bezeroengatiko errespetu falta” bezala uler daiteke.
- Bizi-baldintzak. Lan-baldintzak direla eta denbora gutxi igarotzen dute japoniarrek haien etxeetan, aldi berean, familia eta lagunak gutxitan ikusten

¹⁹⁶ SOTO, A. (2013): “Teleworking and Changing Workplaces”, *Labor Review*, 59. or. Hemendik hartua: https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2013/JLR39_sato.pdf

¹⁹⁷ SOTO, A. (2013): “Teleworking and Changing...”, ob. cit., 61. or.

¹⁹⁸ SOTO, A. (2013): “Teleworking and Changing...”, ob. cit., 56. or.

¹⁹⁹ SOTO, A. (2013): “Teleworking and Changing...”, ob. cit., 57. or.

²⁰⁰ Bereziki interesgarria dirudit Japoniako egoera, legegintzaz eta politika zehatzen garapenez haratago ere batzuetan ahanzturan uzten delako lan-kultura eta bestelako gizarte faktoreak. Espainian ere aurrez aurrekotasuna nagusi da, eta horrek, nire aburuz, ezbaian jarri dezake urrutiko lanaren aplikazio arrakastatsua. Horregatik, Japonia aztertzeke moduko kasua iruditzen zaio, faktore hauek aztertzeke aukera ematen baitu.

²⁰¹ MAGNET (2020ko apirilaren 15a): “Japón quiere incentivar el teletrabajo, pero se ha topado con un problema: su adicción al papel”. *Magnet*. Hemendik hartua: <https://magnet.xataka.com/en-diez-minutos/japon-quiere-incentivar-teletrabajo-se-ha-topado-problema-su-adiccion-al-papel>

INAMAR, N. (2020ko apirilaren 16a): “Why Can’t Japan Work From Home?”. *Izanau*. Hemendik hartua: <https://izanau.com/article/view/telework-working-from-home-in-japan>

GRAU VILA, C. (2020ko irailaren 17a): “El coronavirus ha liberado al 'salaryman': el teletrabajo revoluciona Japón”. *El Confidencial*. Hemendik hartua: https://www.elconfidencial.com/mundo/2020-09-17/teletrabajo-coronavirus-japon-cambio-mas-felices_2747223/

dituzte eta pisuen precio altua dela eta txikiak eta itxiak alokatzen dituzte. Horregatik, etxean denbora igarotzeak bizikideekin elkarbizitzeko zailtasunak agerian uzten ditu, eta hori bereziki nabari liteke japoniar etxebizitza estuetan, zeintzuetan gehienetan lanerako espaziorik ez dagoen.

- Kostuak. Enpresa barruko IKT-en garapena eta dokumentu eta zigiluen digitalizazioak enpresa txikiek ordaindu ezin dituzten gastuak dakartza.

Beraz, legegintzaz gain faktore kulturalak ere aztertu beharreko alderdiak dira, Japonian, zehazki, zaila izango delarik lan- eta bizi-baldintzak hobetu gabe telelana edo urrutiko lana aplikatzea. Hori horrela, lan-mota honen garapenerako baldintza batzuk beharrezkoak direla aurreuposatzen da, nire iritziz, baldintza horiek ematen ez badira, politika batzuk aurreikusi beharko lirateke, enpresaren kontura edota Estatuaren politika publikoen kontura. Bestalde, Covid-19aren garaian praktika kolektibo hauek atzean uzteko ahalegina egin zen, gaur egunean langileen %70ak diolarik telelana burutzen jarraitu nahi izango dutela pandemia ondoren ere²⁰².

Ondorio moduan, Estatu bakoitzak bere testuingurua kontutan hartuta arautu du (edo ez) urrutiko lana. Gainerako Estatuekin alderatuta Urrutiko Lanaren Legea onartu aurretik Langileen Estatutuko 13. artikulua zehaztaperen oso mugatua eskaintzen zuen. Hala, aipatzekoa Estatu guztiek alor honetan negozioazio kolektiboari eskaintako lekua (gogoratu, halaber, sindikatuen indarra ez dela berdina Estatu guztietan). Azkenik, Covid-19ak gehiagotutako joera honen aurrean hurrengo hilabeteetan eta Estatu ezberdinetan aldaketa legegileak egongo direlakoan nago, eta are gehiago, joera honek aurrera egin ahala Europar Batasunetik ere oinarri batzuk ezarriko dituztelakoan nago, etorkizunean negozioazio kolektiboak eskaintako sektorez-sektoreko ezberdintasunak eta malgutasunak arazoak sor ditzakeelakotan. Amaitzeko, eta arestian azaldutako ideia azpimarratzearen, legegintzaz gain alderdi kulturalari eta bizi- eta lan-baldintzei ere azterketa bat zor zaie urrutiko lanaren aplikazioan.

VII. ARAUDIAREN APLIKAZIOA ETA INTERPRETAZIOA

1. Jurisprudentzia

Urrutiko lana

Covid-19aren ondoriozko isolamendura arte urrutiko lana oso ohikoa ez zen lan-mota zen, eta hori dela eta, horren inguruan jurisprudentzia gutxi aurki dezakegu. Hala ere,

²⁰² GRAU VILA, C. (2020ko irailaren 17a): "El coronavirus ha liberado al 'salaryman'...", ob. cit.

badira aurreko legedia (Langileen Estatutuko 13. artikulua) zehazten eta interpretatzen duten epaiak²⁰³. Orrialde hauetan jurisprudenzia esanguratsuen aipatuko da.

Hori horrela, urrutiko lanaren alorrean dagoen epairik ezagunena edo garrantzia handien duena **2005eko apirilaren 11ko Auzitegi Gorenaren Sententzia**²⁰⁴ da, lan honen borondatezko izaera eta Espainiako Konstituzioaren 18.2 artikulua bermea aztertzen dituena. Horrela, 3. Zuzenbide Oinarrian auzijartzaileak alegatzen du: akordio kolektibo batek ezin du erregimen orokorreko lan-kontratua etxeko-kontratu²⁰⁵ bihurtu, eta Espainiako Konstituzioaren 18.2. artikulua urratzen da, akordioa burutu zutenek ez baitzuten langileen etxebizitzaren gaineko xedapen botererik. Ondorioz, 5. Zuzenbide Oinarrian afera horiei erantzuten zaie, adieraziz, lehenik, etxerako lana Langileen Estatutuko 41. artikulua eta autonomia kolektibo bidez aplikatu ezin daitekeela, lan-kontratuaren aldaketa honetarako alderdien borondatea beharrezkoa delarik, eta bigarrenik, Espainiako Konstituzioaren 18.2. artikulua urratzen ez dela, nahiz eta onartzen den negoziatzaileek hura xedatzeko aukerarik ez zutela²⁰⁶.

Ildo beretik, urtebete lehenago, **Auzitegi Nazionalak 2004ko maiatzaren 31ko Sententzia**²⁰⁷ eman zuen. Bertan, langileen oinarrizko eskubideen (Espainiako Konstituzioko 18.1 eta 2. artikuluan araututako intimitaterako eta etxebizitzaren bortxaezintasunerako eskubideen) urrapena alegatzen da (aurreko kasuan ez bezala, etxeko lana negoziazio kolektibo bidez eratu zenez, Auzitegi Nazionalak urrapenik egon ez zela adierazi zuen). Bestalde, 4. Zuzenbide Oinarrian oso puntu interesgarria lantzen da; telelanaren eta etxerako lanaren arteko aldea: enpresak urrutiko langileen jarduna softwaren bidez kontrolatzen duenean eta jarduera IKT-ek oinarritzen badute telelanaren aurrean egongo ginateke, eta etxerako lanaren kasuan enpresariak burutuko duen kontrola egindako lanaren entregan soilik ematen da.

Hirugarrenik, **Madriko Justizi Auzitegi Nagusiak 2009ko azaroaren 24an** emandako sententziak²⁰⁸ 4. Zuzenbide Oinarrian adierazi moduan, Langileen Estatutuko 14. artikuluan araututako probaldian ez bezala, langileak telelaneko probaldia gainditu

²⁰³ Lege berria 2020ko urriaren 13an indarrean sartu denez, horri erreferentzia egiten dion jurisprudentziarik ez dago, momentuz (oharra 2020ko urriaren 30ean idatzia).

²⁰⁴ Auzitegi Gorenako 143/2004 Sententzia, 2005eko apirilaren 11koa

²⁰⁵ Berrito ere, kontzeptuen erabilerari dagokionez unean uneko kontzeptuak erabiliko dira iturrietatik hartzen den informazioari dagokionez.

²⁰⁶ AGren 143/2004 Epaiko 5. Zuzenbide Oinarria: "*Pero el que pueda producirse esta actuación ultra vires no significa en absoluto que el simple hecho de obligarse a trabajar en el domicilio "sin más precisiones" pueda configurarse como una infracción de la inviolabilidad del domicilio*".

²⁰⁷ Auzitegi Nazionalako 42/2004 Sententzia, 2004ko maiatzaren 31koa

²⁰⁸ Madrilgo Justizi Auzitegi Nagusiko 995/2009 Sententzia, 2009ko azaroaren 24koa

ezean aurrez aurreko lanaren modalitatean aritu behar da, eta edozein modutara ere arrazoi horrengatik langilea ez da kaleratuko.

Ordezkaritza-kolektiboko eskubideari dagokionez, **Auzitegi Goreneko 2017ko apirilaren 28ko Sententziak**²⁰⁹ urrutiko langileen kasuan ordezkari kolektiboa urratu dela zehazten du. Hala, enpresa batean Madrilekoa ez zen lan-zentroetako administrazio-langileei aukera eman zitzaizen kontratuaren izaera aldatu eta telelana ezartzeko edota Madrileko lan-zentrorara mugitzeko (3. Zuzenbide Oinarria). Telelanaren alde egin zutenak kotizazioari eta ordezkari kolektiboari dagokionez Madrileko lan-zentroari atxikita gelditu ziren. Gainera, ordezkari kolektiboari dagokionez, enpresak ordezkari haien ordezkari agintaldiaren amaiera adierazi zien email bidez, lan-zentroaren desagertzea argudiotzat hartuz. Hala ere, langileak Madrilerara zentralizatzea ezin liteke enpresaren barne-kudeaketa soil bezala ulertu, urrutiko langileen kasuan ez baita egon aldaketa funtzional edo geografikorik (6. Zuzenbide Oinarria). Ondorioz, urrutiko langile horiek ordezkari kolektiboari gabe utzi ziren hurrengo hauteskundeak arte, urrutiko langileen ordezkari kolektiboari eskubidea urratuz. Alabaina, sententzia hau Auzitegi Gorenera iritsi zen kasazio-helegitearen bidez. Bertan Auzitegi Nazionalaren sententzia gaitzetsi zen, adieraziz ordezkari kolektiboari eskubidea ez zela urratu, desagertutako lan-zentroek autonomia galdu zutelako (Langileen Estatutuko 44.5. artikulua).

Azkenaldiko epaiei gagozkielarik, gehienbat familia eta lanaren arteko bateragarritasunean eta konfinamendu garaiak eraginda eman dira. **Madrilgo Justizi Auzitegi Nagusiak 2020ko maiatzaren 21eko sententziak**²¹⁰ Madrilgo Epaitegi Sozialak baliogabetzat hartu zuen kaleratze-diziplinarioa berresten du: Langile batek ia 10 urte zeramatzen asteen bitan telelana burutzen, bere nagusi zuzenak horiek egun batera mugatu behar zituela adierazi zion arte. Langileak hori egingo balu adintxikien zaintzagatiko murrizketa eskatu beharko lukeela argudiatu zuen, eta ondorioz, errendimenduan beherakada izanagatik kaleratze-diziplinarioa jaso zuen. Kontziliazioarekin jarraituz, urrutiko lanaren ezarpenerako beste bide bat Langileen Estatutuko 34.8. artikulua litzateke. Azken hilabetetan artikulua horren aplikaziorako bi Sententzia aurki daitezke. Lehenik, **Burgoseko Epaitegi Sozialeko 2020ko uztailaren 24ko Sententzia**²¹¹ langile batek konfinamendua amaituta telelanean jarraitu nahi izan zuen, familia eta lana uztartzeko helburuarekin. Hala ere, berak burutzen zituen funtzio batzuk aurrez-aurrekotasuna galdatzen zuten, eta beraz, ondorengo erabaki zen:

²⁰⁹ Auzitegi Goreneko 2200/2017 Sententzia, 2017ko apirilaren 28koa

²¹⁰ Madrilgo Justizi Auzitegi Nagusiko 352/2020 Sententzia, 2020ko maiatzaren 21ekoa

²¹¹ Burgoseko Epaitegi Sozialeko 119/2020 Sententzia, 2020ko uztailaren 24koa

aurrezko aurrekoan izan behar ziren funtzioak betetzeko lan-zentrorra joatea, baina gainerako jarduerak telelanaren bidez egikaritzea. **Vigoko Epaitegi Sozialeko 2020ko uztailaren 22ko Sententzian**²¹² ere inguruabar berdinak zeuden: konfinamendu bitartean burututako telelana luzatu nahi izan zuen, nahiz eta funtzio batzuk aurrez aurrekoak izan. Enpresak, bere aldetik, ezetza eman zion, adieraziz bazkideekiko zuzeneko eta aurrez aurreko harremana izan behar zuela eta bere eskaera onartzeak beste lankideekiko diskriminazioa ekar lezakeela. Hala ere, Langileen Estatutuaren 34.8. artikulua eskatu bezala, negoziazio-prozesua irekitzeko betebeharra zuen enpresak (2. Zuzenbide Oinarria). Ondorioz, eta betebeharrak hori bete ez zuelarik, 8/2020 Errege Dekretu-Legegileko neurriak indarrean egon bitartean telelana burutzeko eskubidea aitortu zion Epaitegiak.

Azkenik, urrutiko lanaren eta telelanaren eztabaida publikoa Covid-19aren garaian hasi zen, argitaratzen hasi ziren Errege Dekretu-Legegileak direla medio. **Auzitegi Nazionaleko 2020ko ekainaren 29ko Sententziak**²¹³ horri egiten dio erreferentzia. Izan ere, enpresa batek, osasun- eta ekonomia-arloko egoerak direla eta, bere lan-zentroetan ABEEa ezarri behar izan zuen, epai honek berretsi zuena. Horrez gain, 4. Zuzenbide Oinarriko 2. puntuan gogora ekartzen da telelanaren lehentasunezko izaera. Demandatzaileen hitzetan, posible den lanpostuetan (lanpostu horien jardunak zehaztuta daudelako edota urrutiko lanaren bidez gauzatzea posible delako) telelana ezarri beharko litzateke. Hala, epaitegiaren arabera, telelanaren lehentasunezko izaerak osasun-egoerari erantzuten dio (kontaktuak gutxitzen direlako), eta kasu honetan, enpresaren ABEEak arrazoi ezberdinei erantzuten die (langile kopurua enpresaren jardura efektibora egokitzea). Ondorioz, kasu honetan telelana ezartzeak ez luke zentzurik.

Deskonexio digitala urrutiko lanean

Deskonexio digitalaren inguruko lehenengo Sententzia esanguratsua 1997. urtean eman zen (Auzitegi Nazionalaren 1997ko uztailaren 17ko Sententzia), eta hortik aurrera ebazpen anitz egon izan dira gai honen inguruan. Halaber, lan honetan aztergai dena urrutiko lana da, eta deskonexio digitala eta urrutiko lana elkarlotzen dituen sententzia ugaririk ez da egon, hurrengokoa dela horietatik azpimarra daitekeen bat. **Gaztela eta Leongo Epaitegi Sozialeko 2016ko otsailaren 3ko Sententzian**²¹⁴ enpresak urrutiko langileak burututako aparteko orduak bere erantzukizunpekoak direla argudiatzen du,

²¹² Vigoko Epaitegi Sozialeko 182/2020 Sententzia, 2020ko uztailaren 22koa

²¹³ Auzitegi Nazionaleko 1471/2020 Sententzia, 2020ko ekainaren 29koa

²¹⁴ Gaztela eta Leongo Epaitegi Sozialeko 281/2016 Sententzia, 2016ko otsailaren 3koa

haren ustetan langilearen etxebizitza urratu ezin den espazio pribatua denez (Espainiako Konstituzioaren 18. artikulua babestua), enpresak ezin zuen langilearen gaineko kontrolik ezarri, aparteko orduak egitea erabaki propioa izango delarik. Horrela, 4. Zuzenbide Oinarriak hurrengoko arrazoiak eman zituen enpresaren adierazpenak ezeztatuz:

- Etxean burutzen den lan-denbora eta lan-zentroan burutzen denak balio berdina dute.
- Lan-denboraren kontrola enpresaren esku dago, lan-jarduera erregistratu behar duelarik ordainsarien ordainketarako.
- Urrutiko langileen lan-jardueraren mugak eta atsedenaldirik bere segurtasun eta osasunaren babeserako eskubidearen barne kokatzen dira. Eskubide horren errespeturako erantzukizuna enpresak dauka, arriskuen ebaluaketa eta prebentziozko-planifikazioen bidez. Ondorioz, enpresari dagokio muga eta atsedenaldirik horiek gauzatzeko neurriak hartzea.
- Intimitaterako eta etxebizitzaren bortxaezintasunerako eskubideak langileak baliatu ditzakeen eskubideak dira, enpresak ezingo lukeelarik horiek argudio bezala erabili. Hauen urrapenari dagokionez, urrutiko lanaren kasuan enpresak lan-denboraren inguruko neurriak hartzearekin eta horren kontrolerako instrumentuak sortzearekin, eta telelanaren kasuan enpresako intranetaren bidez kontrola egitearekin eskubide horien urrapena ekiditen da. Tresna hauen faltan, urrutiko lanaren alorrean zigorgarritasun eta legaltasun-ezako egoera sortuko litzateke.

Laburtuz, sententzia honek enpresa urrutiko langileari aparteko orduak ordaintzera behartu zuen, enpresak ez baitzuen lan-jardueraren iraupenaren kontrol edo erregistrorik egiteko tresnarik baliatu eta nahiz eta ordu horiek etxean burutu, aurrez aurreko lanean aparteko ordutzat ordaindu behar direlako.

2. Hitzamen Kolektiboak

Urrutiko lanaren alorrean garatutako lehenengo araugintza hitzarmen kolektiboetan eta enpresa-akordioetan egin zen, 80 eta 90. hamarkadetan, gaiari buruzko klausulak ezarri²¹⁵. Orduetik hona hitzarmen kolektibo ezberdinetan aurreikusitako izan dira urrutiko lana eta haren inguruko alderdiak. Oro har, araugintza hori enpresa edota sektore handien esparruan eman izan da: Nokia, Telefónica, Repsol, Industria Kimikoa, Eguneko Prentsa... Orokorrean, hitzarmen kolektibo gutxitan arautzen da, baina horietan

²¹⁵ MELLA MÉNDEZ, L. (2016): "Las cláusulas convencionales...", ob. cit., 108. or.

alderdien borondatezkotasuna eta alderantzikagarritasuna errespetatu ohi da. Gainera, orokorki zenbait ahulezia identifika daitezke: 1) Gutxieneko atsedenaldiei erreferentzia murrizta egiten zaie; 2) Kontrolerako sistemen eta komunikazio sistemen arteko harremena estua da; 3) Urrutiko langileen formakuntza eta sustapenerako neurrien garapena murrizta da; 4) Urrutiko langileen eskubide kolektiboei erreferentzia gutxi egiten zaie. Honez gain, badira askotan zehazten ez diren alderdiak: segurtasun eta arriskuen prebentzioari eta ekipamenduari eta gastuen konpentsazioa dagozkien neurriak, kasu²¹⁶. Hala ere, 28/2020 Legea argitaratu ondoren adostutako lehenengo Hitzarmen Kolektiboa, eta hortaz, ondorengoentzat eredu dena Aurrezki Kutxen eta Entitateen Hitzarmen Kolektiboa litzateke²¹⁷.

Hitzarmen horretan telelana enpresaren antolakuntzarako eta lan-prestazioaren gauzatzerako bide berritzaile bezala hartu izan da, teknologia berrien erabileratik ondorioztatu izan dena²¹⁸. Horrela, langileak 28/2020 Legeak galdatzen duen %30a baino gehiago urrutiko lanean aritzen bada, enpresak ordainagailua, mugikorra eta esertoki ergonomikoa jarriko ditu langilearen eskura. Gainera, langileari 130 euro emango zaizkio jarduera burutzeko gainerako tresnak (pantaila, teklatura eta arratoia) beregana ditzan. Bestelako gastuetarako 55 euro emango ditu enpresak, urrutiko lana burutzen den ehunekoaren arabera²¹⁹ (14.6. artikuluan arautua).

28/2020 Legea araututakotik kanpo²²⁰, urrutiko lana burutzeko bestelako bi bide aurreikusten dira. Lehenik, lanaren eta familiaren arteko bateragarritasunagatik eta %30a baino gutxiago den urrutiko lanaren kasuan, enpresak langilearen eskura jarriko ditu ordenagailu bat eta mugikorra. Bigarrenik, Covid- edo larrialdi-egoeratan burututako urrutiko lanari dagokionez, enpresak, ordenagailua eta mugikorra ez ezik, 45 euro arteko zenbatekoa emango dio langileari pantaila, teklatura eta arratoia lor ditzan, enpresak horiek eskaintzen ez badizkio.

Azkenik, Aurrezki Kutxen eta Entitateen Hitzarmen Kolektiboaren 15. artikuluan deskonexio digitalerako eskubidea ere aitortzen da, gehienbat osasun-arloan izan

²¹⁶ MELLA MÉNDEZ, L. (2016): “Las cláusulas convencionales...”, ob. cit, 110-112. or.

²¹⁷ MUÑOZ RUIZ, B. (2020): “Derechos económicos del teletrabajador”, *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo*, Universidad de Valencia. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

²¹⁸ CECA (2020ko urriaren 1a): “CECA alcanza un acuerdo de Convenio Colectivo para el Sector de Ahorro por cinco años”. CECA. Hemendik hartua: <https://www.cec.es/wp-content/uploads/2020/10/Nota-de-prensa-Acuerdo-Convenio.pdf>

²¹⁹ GONZALO ALCONADA, A. (2020ko urriaren 1a): “CECA y sindicatos firman el primer convenio que regula el teletrabajo; estas son las condiciones”. *Cinco Días*. Hemendik hartua: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/10/01/companias/1601547663_543398.html

²²⁰ GONZALO ALCONADA, A. (2020ko urriaren 1a): “CECA y sindicatos...”, ob. cit.

ditzakeen onurei begira, teknoestresa murriztuz eta lan-giroa eta egikarituriko lanaren kalitatea hobetuz²²¹. Horretarako, eguneko jardunalditik kanpoko bilerak borondatezkoak direla erabaki da, eta deskonexio digitalerako bitartea 19:00 eta 8:00 orduen artekoa izango dela zehazten da²²².

Hau da, beraz, lege berria onartu ondoren adostutako lehenengo Hitzarmen Kolektiboa, eta hortaz, hurrengo urteetan etorriko direnek hau hartuko dute eredutzat. Azpimarratu behar da 28/2020 Legeak negoziazio kolektiboari eskaintzen dion papera funtsezkoa dela, bertako 1. Xedapen gehigarrian adierazi bezala²²³, eta hortaz, hitzarmen kolektiboek oinarritzko zeregina daukate: alde batetik, haiek zehaztuko dituzte urrutiko lanaren printzipioak, eta bestetik, urrutiko lana aurreikusteko aukerak betebeharra inplizuki barneratzen duela esango nuke. Hala ere, arestian aipatu bezala, badira urrutiko lana barnebiltzen duten eta lege berria jaio aurretik onartu diren hitzarmen kolektiboak. Haietatik adierazgarrienak direnen edukia Eranskina I-eko 2. Taulan aztertzen da.

VIII. ONDORIOAK

Globalizazioaren ondorioz sortutako beharrek (integrazio ekonomikoa, merkatuaren liberalizazioa, inbertsioen sustapena, kapital-fluxuak eta IKTen nonahiko erabilera) lan independente edo mendeko lana bezala sailkatu ezin diren lan-praktiketarako bidea eman dute, espazio gris horretan urrutiko lana eta telelana kokatuz²²⁴. Azken finean, urrutiko lanak bi eskakizun motei erantzuna ematen die: enpresariengandik merkatura doitzeko eta ekoizpenean Covid-19ak ahalik eta min gutxien egiteko beharrak, eta langileen aldetik lana eta familiaren arteko bateragarritasunaren eta pandemiaren markoan osasuna zaintzearen beharrak. Gainera, ez da ahaztu behar urrutiko lana

²²¹ CECA (2020ko urriaren 1a): "CECA alcanza. ob. cit.

²²² GONZALO ALCONADA, A. (2020ko urriaren 1a): "CECA y sindicatos...", ob. cit.

²²³ "1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión".

²²⁴ USHAKOVA, T. (2017): "Los modelos de la acción...", ob. cit., 452. or.

ezarrita dauden lan-baldintzen barne jarduteko bide bat dela, eta beraz, marko handiago batean kokatzen dela, lan-baldintza duinen aldeko jarrerak baztertu behar ez direlarik²²⁵.

Oraindik jaioberria den gaia da urrutiko lanarena, eta jurisprudenzian eta hitzarmen kolektiboetan aztertu bezala, gaurarte praktika oso murrizta izan du. Horren aurrean, bada, etorkizunera begira dauden erronkak hurrengokoak direla esango nuke: langilearen borondatezkotasuna bermatzea, lan modalitate hau lana eta familiaren arteko bateragarritasun-bide bezala finkatzea, langilearen eskubideak urratu gabe lan-jarduera burutzen dela egiaztatze bideak sortzea, eta batez ere, langilearen osasuna eta segurtasuna bermatzea. Azken honi dagokiolarik, lan-arloan dagoen prekarizazioaren islada etxebizitzetako espazioetan ematen delakoan nago, gazteak gero eta beranduago irteten dira gurasoen etxetik, langile guztiek ez daukate lanari eskaintzeko gela berezi bat, eta pixu gero eta txikiagoak alokatzen dira; hortaz, urrutiko langileek izan dezaketen segurtasuna edo osasun-maila kolokan jarri daiteke.

Bestalde, pandemia garaia azalera atera du demokratizazio-digitala oraindik urrun dagoen helburua dela, eta etxe guztietan ez daudela behar adinako baliabide digitalik sor daitezkeen beharrei aurre egiteko. Horrek zuzeneko harremana dauka langilearen esku jarri behar den ekipamenduari eta ordaindu beharreko gastuei dagokienez. Hori zehaztea ezinbestekoa da urrutiko lana ezarri nahi duen ezein enpresarentzat.

Era berean, 28/2020 Errege Dekretu-Legegileak urrutiko lanaren alorreko zenbait zalantza argitzen ditu (gastuen ordainketa, adibidez), baina hainbeste mesfidantza sortzen duen deskonexio digitalaren gaian zehaztasun falta dagoelakoan nago. Hala, urrutiko lanak eskaini dezakeen "malgutasunak" lanorduetan lanekoak ez diren betebeharrei erantzuteko aukera adierazten du, eta baita alderantzizkoa ere: laneko obligazioei lanalditik kanpo erantzuteko aukera²²⁶. Edozein momentutan lanean aritzeko askatasuna uneoro lan egiteko iguripena bezala azalarazten da, lanaren eta aisialdiaren arteko muga ezabatzeak bien arteko oreka murrizten baitu²²⁷. Bereziki kezkatzen nauen gaia da hau, eta nire aburuz, lanketa sakonago bat beharko luke legegileen aldetik.

²²⁵ ELÍAS, A. (2020ko urriaren 17a). A vivir Euskadi / Aloña Velascok elkarrizketatua. *La Ser irratia*. Hemendik hartua: https://play.cadenaser.com/audio/ser_euskadi_avivireuskadi_20201017_130000_140000/

²²⁶ LOHMAN, E. (2015): "'When [S]He is Working [S]He is Not at Home": Challenging Assumptions About Remote Work", *Western Libraries: Electronic Thesis and Dissertation Repository*, 125-126. or. Hemendik hartua: <https://ir.lib.uwo.ca/etd/3120>

²²⁷ LOHMAN, E. (2015): "'When [S]He is...", ob. cit., 127. or.

Azkenik, Lege berria *omnibus araua* dela esaten da, gai anitz sartzen baitira bertan²²⁸. Orokorrean, negoziazio kolektibora igorpena egiten du lege honek, eta beraz, Lege honen eraginkortasunak praktika asko behar izango duelakoan nago. Lehenengo urratsa Aurrezki Kutxen eta Entitateen Hitzarmen Kolektiboak eman du, eta haren atzetik beste asko etor daitezen espero da. Urrutiko lanean, beraz, Legeak hankak eta jomuga ezarri ditu, baina bidea ibiliaren ibiliaz egingo da.

IX. GOGOETA: Urrutiko lana familia eta lanaren bateragarritasunerako bidea?

Urrutiko lana goitik beherako familiaren eta lanaren bateragarritasunaren ongarriztat hartu izan dute legegileek eta hainbat juristak, baina haren eraginkortasunaren inguruan sortzen hasi diren zalantzak izugarriak dira.

Alde batetik, gizona urrutiko langile izanik etxeko lanetan parte hartze handiagoa izatea ahalbideratu daiteke. Amerikako Estatu Batuetan egindako ikerketa batek gizonak urrutiko lana eta emakumeak aurrez aurreko lana burutzen duten kasuetan lan erreproduktiboa emakumeen esku egoten dela ondorioztatu zen, baina gizonak aurrez aurreko lana burutzen zuten gizonak baino gehiago parte hartzen zutela lan horietan²²⁹.

Bestalde, urrutiko lanak genero-rolak indartzeko arriskua dakar, emakumeak izatekotan etxean lan-jarduera burutzen dutenak. Gakoa lanaren antolaketan dago: lortu beharreko helburuak argiak ez badira edo jardunaldia zehazgabea bada kontziliazioaren aurka jo dezake eta autoesplotazioa eman daiteke²³⁰. Analisi honekin guztiz bat nator. Urrutiko lana baliagarri izan daiteke zenbait baldintza betez gero: emakumeek lan modalitate hau askatasunez gauzatea, genero-roletatik kanpo egikaritzea, gizonak ere modalitate honetara bat egitea, eta instituzioetatik gizartean eta lan-munduan oro har dagoen genero-bereizkeria gainditzeko bestelako neurriak hartzea.

²²⁸ GOERLICH PESE, J.M. (2020). "La regulación del teletrabajo. Una reflexión general", *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, Universidad de Valencia*. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

²²⁹ RIMBAU-GILABERT, E.(2020): "¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres?", *Cielo Laboral*, 5. zenbakia, 2. or. Hemendik hartua: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/05/rimbau_noticias_cielo_n5_2020.pdf

²³⁰ GALÁN DURÁN, C. (2020). "Teletrabajo y conciliación", *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, Universidad de Valencia*. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

Hala, gizonezkoen kasuan familia-eginkizunak (etxeko lanak edo zaintza lanak, kasu) "tentaziotzat" har daitezke, urrutiko lanean dabilenean haren produktibitatea eragozten dutenak. Emakumezkoen kasuan, halaber, eginkizun horiek erantzukizun bezala hartzen dira, eguneroko lanen oinarritzko alderdi direlarik. Ondorioz, emakumeek urrutiko lanak eskainitako onurak nabaritzeko gizonen egoera berdinean lan egin beharko lukete, etxeko lanetan eta lan erreproduktiboan burututako lana mugatuz²³¹.

Nire iritziz, honen aurrean, kontzientziazioaz gain legegileak bere eskura dauka, adibidez, gizonei zenbait pizgarri eskaintzea kontziliaziorako urrutiko lana hartzeko orduan. Izan ere, jardunaldiaren murrizketarekin gertatzen den bezala, emakumeak urrutiko lanaren modalitatea bere gain hartuko dutenak izango direlakoan nago. Honek arrisku ugari sor ditzake, besteak beste, erruduntasun-sentimendu bat suertatzen da urrutiko langileen artean, eta hori konpentsatzearen ohiko jardunalditik kanpo lanean aritzen dira²³². Honekin batera, emakumeen isolamendurako oinarri materialak ezartzen dira: lan-zentroan izan zitzakeen harremanak bertan behera gelditzen dira, espazio pribatuan burutzen dira bai lan erreproduktiboa eta bai merkatu-lana, eta etxetik kanpo egikari ditzakeen jardueretarako (bizitza soziala eta kulturala) denbora eskasa geratzen da.

Ondorioz, nire aburuz urrutiko lana familia eta lanaren bateragarritasunerako tresna bilaka daiteke egiten den erabileraren arabera eta edozein kasutan, negoziazio kolektiboak jokatzen duen papera garrantzi handikoa izango da. Horrez gain, ados nago industria-eredu berria proposatu behar denaren ideiarekin, zeinetan balio ekonomikoaz gain gizarte- eta ingurumen-balioa bilatu beharko liratekeen. Emaitzetara bideratutako lana aurrez aurrekotasuna baino egokiagoa izan daiteke emakumeen kasuan, baina argi dagoena da pentsamendu-aldaketa nahitaezkoa dela, bai eta instituzioengandiko babesa ere²³³.

²³¹ LOHMAN, E. (2015): ""When [S]He is..., ob. cit., 33. or.

²³² GALÁN DURÁN, C. (2020). "Teletrabajo y conciliación..., ob. cit.

²³³ OYÓN, C. (2020ko urriaren 17a). A vivir Euskadi / Aloña Velascok elkarrizketatua. *La Ser irratia*. Hemendik hartua: https://play.cadenaser.com/audio/ser_euskadi_avivireuskadi_20201017_130000_140000/

ERANSKINA I

2. Taula: Urrutiko lana, telelana eta deskonexio digitalerako eskubidea Hitzarmen Kolektibo ezberdinetan.

HITZARMEN KOLEKTIBOA	BORONDATEZKOTASUNA/ ALDERANTZIKAGARRITASUNA	BALDINTZAK/ BETEBEHARRAK	EKIPAMENDUA ETA KOSTUAK	OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN	DESKONEXIO DIGITALA
SEKTOREA: ESTATALA					
Aurrezki Kutxak eta Erakundeak	Borondatezkoa bi alderdientzat, banakako akordio bidez sortzen da (14.2). Bi alderdiek dute alderantzikagarritasunerako aukera, aurretiaz jakinaraziz (14.3.). Urrutiko lana lan-arazo koiunturalak edo estrukturalak ebazteko ere adostu daiteke (14.8).	Eskubide kolektibo eta sindikalak aitortzen zaizkio, lan-zentroan atxikirik egonda, aurrez aurreko langileen parte-hartze eta hautagarritasun aukera berdinak dituelarik (14.10). Informazio eta parte-hartze eskubideak aurreikusten dira: urrutiko langileei prozedura, eredu, protokolo, erraminten erabileraren ingurukoak eta bestelakoak helaraziko zaizkio, bai eta	Lan-jarduerarako beharrezkoa den hurrengoko ekipamendua langilearen esku jarriko da: ordenagailua, tableta, saredun mugikorra, aulki ergonomikoa... Eta bestelako tresnak ere haren esku jarriko dira (teklatua, arratoia eta pantaila) edota horiengatik gehienez 130€-ko konpentsazioa emago zaio urrutiko langileari. Urrutiko lanak dakatzen bestelako gastuak konpentsatzeko gehienez 55€ emango zaizkio urrutiko langileari (urrutiko lanean aritzen den ehunekoaren arabera). Urrutiko lana bertan behera geldituta, ekipamenduak itzuli beharko ditu langileak (14.6).	Isolamendua ekiditeko aurrez aurreko lotura mantentzea aholkatzen da (14.4). Osasun eta segurtasunerako beharrezko informazioa urrutira jasoko da (14.9).	Deskonexio digitalerako eskubidea aitortzen da, adieraziz eskubide honen egikaritzak ez duela langilea modu ezkorrean eragingo. 4 neurri aurreikusten dira: 1) Lan-jardunalditik kanpo baliabide digitalei jaramonik ez egiteko eskubidea aitortzen da. 2) Ez da komunikaziorik garatuko 19:00

		konfidentzialtasunari, datu-babesari, eta kontrol eta aurrezaintza neurriei buruzko informazioa partekatuko da (14.7).			eta 8:00ak artean. 3) Salbuespena: pertsonaren bat edo enpresa arriskuan egotea edota larrialdiren bat izatea. 4) Praktika onak adierazten dira, adibidez, bilerak lan-jardunaldiaren barne egitea (15).
Eguneko Prentsa	Hasieran edo aurrerago. Enpresa eta langileentzat borondatezkoa. Akordio bidez alderantzikagarria (19).	Enpresak formakuntzarako eta sustapenerako neurriak hartu behar ditu (19).	Ekipamendua eta hura martxan jartzea eta mantenimendua enpresaren esku daude. Langileak bere ekipamendua jartzeko aukera dauka (19).	Eskubidea aitortzen da (19)	
Industria Kimikoa	Hasieran edo aurrerago. Banakako akordio bidez hasten da. Alderdi batek proposatuz gero, beste alderdiak onartu edo ezezteko aukera dauka. Alderantzikagarritasuna banakako akordio edo akordio kolektibo bidez egin daiteke (10 bis).	Enpresak formakuntzarako eta sustapenerako neurriak hartu behar ditu (10 bis).	Telelana hasi aurretik zehazten da. Enpresak ekipamendua eman, instalatu eta mantenduko du, salbu langileak berea erabiltzea. Telelana ohikoa bada, lanetik eratorritako kostu guztiak enpresaren esku egongo dira (10 bis).	Enpresak informazioa emango du segurtasun egoera eta lan-osasunari buruz. Enpresa arriskuen aurrean erantzule da. Langilearen isolamenduaren aurkako neurriak hartuko ditu enpresak (10 bis).	
Lurrigintza eta antzekoak	Hasieran edo aurrerago. Alderdi batek proposatuz gero, beste		Telelana hasi aurretik zehazten da. Enpresak ekipamendua	Enpresak informazioa emango du segurtasun	Eskubidea aitortzen da.

	alderdiak onartu edo ezetzi dezake. Alderantzikagarritasuna posible (15).		eman, instalatu eta mantenduko du, salbu langileak berea erabiltzea. Ohikoa bada, lanetik eratorritako kostu guztiak enpresaren esku daude (15).	eta lan-osasunari buruzko politiken inguruan. Enpresa erantzule da arriskuen aurrean. Etxebizitzara joan aurretik langilea jakinaren gainean jarri eta haren baimena beharko da. Langilearen isolamenduaren aurkako neurriak hartuko ditu enpresak(15).	Enpresaren barne politikaren garapena aurreikusten da (16).
SEKTOREA: AUTONOMIKOA					
Nafarroako Bulegoak	Adosteko aukera libre dago (34).	Langileak landutako informazioaren inguruko konfidentzialtasuna zaindu behar du (34).			
ENPRESA PRIBATUA					
Nokia Spain S.A	Aurretiazko adostasuna. Teleslangileek ez dute konpentsazio ekonomikorik jasotzen (43). Urrutiko lana	Ehunekoa akordioz zehazten da (43). Enpresak formakuntzarako eta	Lana burutzeko oinarritzko ekipamendua enpresak jarriko du, langileak erabilera egokia eman eta ondo zaindu beharko		

	burutzen duten langileek konpentsazio ekonomikoa jasotzen dute: 2019an 58,93€/hileko (44).	sustapenerako neurriak hartu behar ditu (43). Langileak Datuen Babesa errespetazeko beharra ezartzen da (43).	duelarik, eta enpresak mantenimendua egingo du (43).		
Telefónica S.A	Borondatez, banakako akordioaren bidez hasten da. Urtero berritu daiteke. Alderantzikagarritasuna bi alderdiek urtea betetzean edota langileak 2 hilabete igarotzean eskatu daiteke (5.2 eta 5.3 Eranskinak).	Astean egun batetik lau egunetara burutu behar da (5.5 Eranskina). Enpresak formakuntzarako neurriak hartu behar ditu (5.6 Eranskina).	Ekipamendua langilearena edo enpresarena izan daiteke. Sortu daitezkeen kostuak (elektrizitatea, ura...) langileen kontu (5.8 Eranskina).	Enpresak gomendioak argitaratzen ditu (5.3 Eranskina). Medikua azterketa bidez langilearen osasuna zainduko du. Arriskuei dagokienez, tekniko edo arrisku-ordezkariek langilearen etxean sartu ahal izango dute hura 48 ordu lehenago abisatuz (5.a.9 Eranskina).	Atsedernaldia errespetatzeko neurriak hartuko dira (8. Eranskina): deskonexio digitala eskubidea da, ez obligazioa, beraz, langileak ez dira behartuak egongo erantzutera, eta gainera, hau kontrolatzeko lantalde parekidea sortuko da.
Orange Espagne S.A.	Bi alderdientzat borondatezkoa eta alderantzikagarria. Banakako akordio bidez (38.1).	Gutxienez astean 1 edo bitan burutu behar da (38.1). Langileak 12 hilabeteko antzintasuna izango du gutxienez (38.1). 2 hilabeteko probaldia	Lana burutzen oinarritzko ekipamenduak, eta haien mantenimendua eta akats teknikoak enpresak eskainiko ditu (38.2.5).		

		gainditu behar da (38.2.1).			
Repsol Petroleo S.A.	Borondatezkoa, eta alderantzikotasuna posible da (edozein alderdik eska dezake 15 egun lehenago abisatuz)(85.2) Banakako akordio bidez hasten da (85.4).	<p>Modalitateak: astean 1, 2 edo 3 aldiz, %20a edo 2 arratsalde eta ostiralean gauzatzea (85.2).</p> <p>Langileak gutxienez 2 urteko antzintasuna izan behar du (85.3).</p> <p>Langileak baldintza teknikoak eta ezagutzazkoak bete behar ditu (85.3).</p> <p>Langileak Datuen Babesa errespetazeko beharra ezartzen da (85.5)</p>	Enpresak langilearen esku: ordenagailua, mugikorra, ADSLa eta softwarea (85.5).		Eskubide hau lana eta familia bateragarri egiteko neurrien barne kokatzen da. Marko Akordioko Berdintasun Mahaiak gomendioak emango ditu (82).
Endesa Taldea	Borondatezko harpidetzaren bidez hasten da, alderantzikagarria da (41.5.1).	Enpresak formakuntzarako eta sustapenerako neurriak hartu behar ditu (41.5.2).			
Axa Taldea	Borondatezkoa eta alderantzikagarria bi alderdientzat. Enpresak proposatu beharko du, langilearen gaitasun, autonomia,	Langileen arteko berdintasuna bermatu (13). Funtzioen arabera eta			Deskonexio digitalerako eskubidea aitortzen da: langileek

	postua etabarren arabera (13).	egokitasuna errespetatuz (13). Enpresak proposamenean maiztasuna adierazten du. Lehenengo graduko familiakideen zaintzaren kasuan maiztasuna handiagoa izango da (13).			jardunalditik kanpo email edo mezuei ez erantzuteko eskubidea (14).
Ibermática S.A	Borondatez, akordio bidez ezarriko da (19.d)	Ordutegien malgutasuna ezartzen da (19.d).			
ENPRESA PUBLIKOA					
Cardedeuko Udaletxeko langile laboralak	Langilearen funtzioak eta erabili beharreko ekipamenduak baimentzen badute udaletxearen borondatearen menpe dago telelanaren ezarpena, langilearen eskaeraren ondoren (3. Eranskina).		Langileak ordenagailua izan beharko du, eta udaletxeak beharrezko aplikazio informatikoak emango dizkio (3. Eranskina).		
Bilboko Udaletxeko langile funtzionarioak	Borondatezkoa eta alderantzikagarria (51.2.c).	Baldintza batzuk bete behar dira: langileak aktiboan egotea, haien funtzioak telelanarekin bateragarri izatea...	Ezaugarri eta aplikazio tekniko zehatzak dituen ordenagailua eskainiko zaie telelangileei, Interneterako sarbidearekin batera (52.14).	Lan Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak arriskuen ebaluaketa gauzatuko du, arriskuak murriztu edo desagerrarazteko	

		<p>(51.4).</p> <p>Maiztasunari dagokionez, arau orokorra: astean 3 egunetan telelana burutuko da, eta 2 aurrez aurre (51.8.2).</p> <p>Gutxienez 6 hilabete eta gehienez urtebete iraungo du (51.8.1).</p> <p>Langile guztiek eskubide eta betebeharrak berdinak dituzte (52.10).</p> <p>Telelangileak Datuen Babesa errespetatu behar du (52.15).</p> <p>Telelanerako formakuntza eskainiko du Giza Baliabideen Zuzendaritzak (52.17).</p>		<p>formakuntza eta beharrezko informazioa eskainiko dituelarik. Gainera, langileek formakuntza-saiotara joan beharko dute, beharrezkoa balitz (52.16).</p>	
--	--	--	--	--	--

Urrutiko lana, telelana eta deskonexio digitalerako eskubidea Hitzarmen Kolektibo ezberdinetan. Egiletza propioa²³⁴.

²³⁴ Taula hau osatzeko aipatutako Hitzarmen Kolektiboak aztertu izan dira. Horiek bibliografian zerrendaturik daude.

BIBLIOGRAFIA

ARTIKULUAK

ÁLVAREZ DE LA ROSA, Á. (2011): "El trabajo a domicilio". Hemen: DE LA VILLA GIL, L.E. (koord.), *El Trabajo*, 213-230. or.

ANGHEL, COZZOLINO eta LACUESTA (2020): "Teletrabajo en España", *Artículos anaíticos: Boletín Económico*, 2. zenbakia.

BELENGUER HERNÁNDEZ, S. (2015): "El régimen jurídico del trabajo a distancia", *Iuslabor*, 1. zenbakia

BELTRÁN DE HEREDIA, I. (2020a): "RD Ley 28/2020: comentario de urgencia al trabajo a distancia", *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Hemendik hartua: <https://ignasibeltran.com/2020/09/23/rdley-28-2020-comentario-de-urgencia-al-trabajo-a-distancia/>

BELTRÁN DE HEREDIA, I. (2020b): "Breves notas: ¿qué normas deben aplicarse al trabajo a distancia adoptado en el marco del COVID19 tras el RD Ley 28/2020?", *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Hemendik hartua: <https://ignasibeltran.com/2020/10/05/breves-notas-que-normas-deben-aplicarse-al-trabajo-a-distancia-adoptado-en-el-marco-del-covid19-tras-el-rdley-28-2020/>

ESPÍN SÁEZ, M. (2014): "Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 112. zenbakia, 249-272. or.

FALGUERA BARÓ, M.A. (2020): "Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma por el COVID-19", *Bomarzo Argitaletxea*, 20-26. or.

GALINDO SAN VALENTÍN, A.M. eta IGLESIAS GUZMÁN E.M. (2019): "Teletrabajo y desconexión digital", *Actas II Congreso Prevencionar 2019: desde la teoría a la práctica. Seguridad, salud, bienestar*, 369-377. or.

LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E. (2020): "El boom del trabajo a distancia y el espejismo de la desconexión digital", *inprentan*.

LOHMAN, E. (2015): "'When [S]He is Working [S]He is Not at Home": Challenging Assumptions About Remote Work", *Western Libraries: Electronic Thesis and Dissertation Repository*. Hemendik hartua: <https://ir.lib.uwo.ca/etd/3120>

MELLA MÉNDEZ, L. (2016): "Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora", *Revista Derecho Social y Empresa*, 6. zenbakia, 106-134. or.

MELLA MÉNDEZ, L. (2020): "Reflexión crítica sobre la necesidad de adaptar la normativa de seguridad y salud al nuevo mercado de trabajo", *Iuslabor*, 1. zenbakia

PÉREZ CAMPOS, A.I. (2019): "La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 52. zenbakia, 101-124. or.

PRECIADO DOMÈNECH, C.H. (2020): "Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia - análisis de aspectos laborales-", *Resumen mensual de jurisprudencia social. Septiembre 2020*.

RIMBAU-GILABERT, E. (2020): "¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres?", *Cielo Laboral*, 5. zenbakia, 2. or. Hemendik hartua: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/05/rimbau_noticias_cielo_n5_2020.pdf

ROIG, E. (2020): "Télétravail : définition, loi et droits du salarié", *Droit-Finances orria*. Hemendik hartua: <https://droit-finances.commentcamarche.com/contents/1526-teletravail-definition-loi-et-droits-du-salarie#definition>

ROJO, E. (2020a): "Texto comparado, y anotaciones, de la primera versión del Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia (20 de junio) y del último documento presentado a los agentes sociales (1 de septiembre). Mucho más que meros retoques: del derecho de la persona trabajadora a la potenciación de la intervención empresarial y la regulación pactada", *El blog de Eduardo Rojo*. Hemendik hartua: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/09/texto-comparado-y-anotaciones-de-la.html>

ROJO, E. (2020b): "Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Notas al RDL 28/2020 de 22 de septiembre. Regulación del trabajo a distancia", *El blog de Eduardo Rojo*. Hemendik hartua: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/search?updated-max=2020-09-24T11:18:00%2B02:00&max-results=5&start=4&by-date=false>

SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2013): "La nueva regulación del trabajo a distancia", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1. liburukia, 1. Zenbakia

SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2019): “El trabajo a distancia y el teletrabajo”, *Revista Fiscal & Laboral*, 44-51. or. Hemendik hartua: https://www.researchgate.net/publication/335740655_EL_TRABAJO_A_DISTANCIA_Y_EL_TELETRABAJO_INTRODUCCION

SMAK, M. (2020): “Working from home: legal obligations under Dutch law & practical guidelines”, *Lexology* orria. Hemendik hartua: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ef70cfd5-d165-4c2c-90df-8cfaf631f8fa>

SOTO, A. (2013): “Teleworking and Changing Workplaces”, *Labor Review*, 56-111. or. Hemendik hartua: https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2013/JLR39_sato.pdf

TALÉNS VISCONTI, E.E. (2019): “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria*, 17. zenbakia, 150-161. or.

USHAKOVA, T. (2017): “Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia”, *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*, 2. liburuxka, 445-459. or.

TXOSTENAK

CCOO (2020): “Teletrabajo, ha venido para quedarse. Desconexión digital”. CCOO Servicios. 17. or. Hemendik hartua: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/%20teletrabajo%20v3.pdf>

ESPAINIAKO LEHENDAKARITZA (2020): “Acuerdo por la reactivación económica y de empleo”. Hemendik hartua: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2020/03072020_Reactivacion.pdf

GIZARTE-ERAGILEAK (2020): “Negociación colectiva y teletrabajo”, *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, Universidad de Valencia*. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

INFOEMPLEO (2020): “Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España”. Hemendik hartua: <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2019.pdf>

KONTSEILU EKONOMIKO ETA SOZIALA (2020): “Sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia”, 2/2020 Irizpena. Hemendik hartua: <http://www.ces.es/documents/10180/5231798/Dic022020.pdf>

LAN- ETA GIZARTE-MINISTERITZA (2020): “Memoria del análisis del impacto normativo: Anteproyecto de Ley Reguladora del Trabajo a Distancia”. Hemendik hartua: http://www.mites.gob.es/ficheros/participacion/historico/informacion-publica/2020/LEY_11_20200626_MAIN_gabinete_empleo.pdf?fbclid=IwAR13K1a2VcwoYPFvkk4G_r8w7NKsQXfGskbJ58sRxyZ-369i60RODSLlWw

NAZIOARTEKO LANAREN ERAKUNDEA (2020): “Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond”, *Nazioarteko Lanaren Erakundearen Bulegoa*. Hemendik hartua: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf

UGT (2020): “El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas”. Hemendik hartua: https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_-_ analisis_y_propuestas_ugt.pdf

ALBISTEAK

CECA (2020ko urriaren 1a): “CECA alcanza un acuerdo de Convenio Colectivo para el Sector de Ahorro por cinco años“. *CECA*. Hemendik hartua: <https://www.ceca.es/wp-content/uploads/2020/10/Nota-de-prensa-Acuerdo-Convenio.pdf>

DAVIDSON, P. (2020ko uztailaren 12a): “Will the remote work craze sparked by COVID-19 sound a death knell for office buildings?”. *Usa Today*. Hemendik hartua: <https://eu.usatoday.com/story/money/2020/07/13/jobs-home-more-people-telecommute-office-market-could-shrivel/5410812002/>

EL CORREO (2020ko abuztuaren 31a): “Teletrabajo en España: 10 puntos clave del borrador del Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia”. *El Correo*. Hemendik hartua: <https://www.elcorreo.com/economia/trabajo/teletrabajo-espana-borrado-anteproyecto-ley-trabajo-a-distancia-20200831111754-nt.html>

ELTRINGHAM, M. (2017ko uztailaren 25a): “Japan introduces new teleworking laws to change work culture in run up to Olympics”. *Insight*. Hemendik hartua: <https://workplaceinsight.net/japan-introduces-new-teleworking-laws-change-work-culture-run-olympics>

ESTELLA, M. (2020): "Derecho a la desconexión digital en el RD-Ley de teletrabajo: nada nuevo bajo el sol". *Sincro*. Hemendik lortua: <https://sincro.com.es/blog/actualidad-laboral/derecho-a-la-desconexion-digital-en-el-rd-ley-de-teletrabajo-nada-nuevo-bajo-el-sol/>

FANJUL, S.C. (2020ko irailaren 29a): "El teletrabajo no era lo que nos habían dicho: cómo hemos llegado a vivir sin desconectar nunca". *El País*. Hemendik hartua: https://elpais.com/elpais/2020/09/28/icon/1601293487_814644.html

GONZALO ALCONADA, A. (2020ko urriaren 1a): "CECA y sindicatos firman el primer convenio que regula el teletrabajo; estas son las condiciones". *Cinco Días*. Hemendik hartua: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/10/01/companias/1601547663_543398.html

GRAU VILA, C. (2020ko irailaren 17a): "El coronavirus ha liberado al 'salaryman': el teletrabajo revoluciona Japón". *El Confidencial*. Hemendik hartua: https://www.elconfidencial.com/mundo/2020-09-17/teletrabajo-coronavirus-japon-cambio-mas-felices_2747223/

HARTMANS, A. (2020ko irailaren 15a): "Tech companies are starting to let their employees work from anywhere — as long as they take a lower salary". *Business Insider*. Hemendik hartua: <https://www.businessinsider.com/tech-companies-cutting-salaries-outside-bay-area-twitter-facebook-vmware-2020-9>

INAMAR, N. (2020ko apirilaren 16a): "Why Can't Japan Work From Home?". *Izanau*. Hemendik hartua: <https://izanau.com/article/view/telework-working-from-home-in-japan>

MAGNET (2020ko apirilaren 15a): "Japón quiere incentivar el teletrabajo, pero se ha topado con un problema: su adicción al papel". *Magnet*. Hemendik hartua: <https://magnet.xataka.com/en-diez-minutos/japon-quiere-incentivar-teletrabajo-se-ha-topado-problema-su-adiccion-al-papel>

MARTINEZ CEBRIÁN, C. (2020ko irailaren 23a): "Las claves del nuevo teletrabajo". *El Economista*. Hemendik hartua: <https://www.economista.es/opinion-blogs/noticias/10787045/09/20/Las-claves-del-nuevo-teletrabajo.html>

MONTERO, S. (2020ko irailaren 30a): "Teletrabajo: ¿cómo se detectarán los abusos laborales si estoy en mi casa?". *Cuarto Poder*. Hemendik hartua:

<https://www.cuartopoder.es/economia/2020/09/30/teletrabajo-como-se-detectaran-los-abusos-laborales-si-estoy-en-mi-casa/>

OKUBO, T. (2020ko ekainaren 25): "COVID-19 and teleworking in Japan". *VOXeu*. Hemendik hartua: <https://voxeu.org/article/covid-19-and-teleworking-japan>

OLÍAS, L. (2020ko abuztuaren 27a): "Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos". *El Diario*. Hemendik hartua: https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos_1_6185732.html

OYÓN, C. (2020ko urriaren 17a). A vivir Euskadi / Aloña Velascok elkarrizketatua. *La Ser irratia*. Hemendik hartua: https://play.cadenaser.com/audio/ser_euskadi_avivireuskadi_20201017_130000_140000/

PIXABAY (2020ko maiatzaren 20a): "Tecnología para controlar el derecho a la desconexión digital en tiempos de teletrabajo". *Europa Press*. Hemendik hartua: <https://www.europapress.es/portaltic/sector/noticia-tecnologia-controlar-derecho-desconexion-digital-tiempos-teletrabajo-20200520142607.html>

REUTERS (2017ko uztailaren 24a): "Japan launches 'telework' campaign to ease congestion, reform work culture". *Reuters*. Hemendik hartua: <https://www.reuters.com/article/us-japan-economy-telework-idUSKBN1A90ET>

ROMERO DÍAZ, I. (2020ko irailaren 11a): "Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos". *Cinco Días*. Hemendik hartua: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html

RODRIGUEZ ÁLVAREZ, S. (2020ko maiatzaren 16a): "La urgencia de regular el teletrabajo se impone tras el estado de alarma para garantizar los derechos laborales". *Infolibre*. Hemendik hartua: https://www.infolibre.es/noticias/politica/2020/05/16/la_urgencia_regular_teletrabajo_impone_tras_estado_alarma_para_velar_por_los_derechos_laborales_106836_1012.html

KONGRESUA

GALÁN DURÁN, C. (2020). "Teletrabajo y conciliación", *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, Universidad de Valencia*. Hemendik

hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

GOERLICH PESE, J.M. (2020). “La regulación del teletrabajo. Una reflexión general”, *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, Universidad de Valencia*. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

LAHERA FORTEZA, J (2020): “El acuerdo del Trabajo a Distancia”, *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, Universidad de Valencia*. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

MUÑOZ RUIZ, B. (2020): “Derechos económicos del teletrabajador”, *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, Universidad de Valencia*. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

SALA FRANCO, T (2020): “La voluntariedad y el acceso al teletrabajo”, *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, Universidad de Valencia*. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

TODOLÍ SIGNES, A. (2020): “Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo”, *Congreso sobre la Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, Universidad de Valencia*. Hemendik hartua: <http://esdeveniments.uv.es/54870/detail/congreso-sobre-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.html>

LEGEDIA

1996ko Nazioarteko Lanaren Erakundeko 177. Hitzarmena

2/2015 Errege Dekretu-Legegilea, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena

2002ko Telelanaren Europako Esparru Akordioa

28/2020 Errege Dekretu-Legegilea, irailaren 22koa, Urrutiko Lanari buruzkoa

3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5koa, Datu Pertsonalak Babestekoa eta Eskubide Digitalak Bermatzekoa

31/1995 Errege Dekretu Legegilea, Langileen Estatutua onartzen duena

8/2020 Errege Dekretu-Legegilea, martxoaren 17koa, COVID-19aren ondorio ekonomiko eta sozialei aurre egiteko presazko aparteko neurriei buruzkoa

Amerikako Estatu Batuetako *Telework Enhancement Act*. Hemendik hartua:
<https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf>

Frantziako *Code du Travail*. Hemendik hartua:
<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/2019-03-19/>

Herbeheretako *Wet Flexibel Werken*. Hemendik hartua:
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>

Japoniako *Labor Standards Act*. Hemendik hartua:
<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?yo=労働基準法&ft=2&re=02&ky=&page=1>

Portugaleko *Código do Trabalho*. Hemendik hartua:
<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/202010160919/73775516/diploma/indice>

JURISPRUDENTZIA

- Auzitegi Goreneko 143/2004 Sententzia, 2005eko apirilaren 11koa
- Auzitegi Goreneko 2200/2017 Sententzia, 2017ko apirilaren 28koa
- Auzitegi Nazionaleko 1471/2020 Sententzia, 2020ko ekainaren 29koa
- Auzitegi Nazionaleko 42/2004 Sententzia, 2004ko maiatzaren 31koa
- Burgoseko Auzitegi Sozialeko 119/2020 Sententzia, 2020ko uztailaren 24koa
- Gaztela eta Leongo Auzitegi Sozialeko 281/2016 Sententzia, 2016ko otsailaren 3koa
- Madrilgo Auzitegi Sozialeko 995/2009 Sententzia, 2009ko azaroaren 24koa
- Madrilgo Justizi Auzitegi Nagusiko 352/2020 Sententzia, 2020ko maiatzaren 21ekoa
- Vigoko Auzitegi Sozialeko 182/2020 Sententzia, 2020ko uztailaren 22koa

HITZARMEN KOLEKTIBOAK

- Aurrezki Kutxen eta Entitateen Hitzarmen Kolektiboa

- Axa taldeko Hitzarmen Kolektiboa
- Bilboko Udaletxeari zerbitzuak eskaintzen dizkion langile funtzionarioaren lan-baldintzak arautzeko Akordioa
- Cardedeuko Udaletxeko langile laboralei aplikagarri zaien Hitzarmen Kolektiboa
- Eguneko Prentsaren Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa
- Endesa taldeko Hitzarmen Kolektiboa
- Ibermática S.A. Hitzarmen Kolektiboa
- Industria Kimikoko Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa
- Lurrigintza eta antzekoen Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa
- Nafarroako Bulegoen Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa
- Nokia Spain S.A. Hitzarmen Kolektiboa
- Orange Espagne S.A.U. Hitzarmen Kolektiboa
- Repsol Petróleo S.A. Hitzarmen Kolektiboa
- Telefónica S.A.U. Hitzarmen Kolektiboa

WEB-GRAFIA

ELÍAS, A. (2020ko urriaren 17a). A vivir Euskadi / Aloña Velascok elkarrizketatua. *La Ser irrátia*. Hemendik hartua: https://play.cadenaser.com/audio/ser_euskadi_avivireuskadi_20201017_130000_140000/

EUROFUNTSA (2020): "Working during COVID-19". Hemendik hartua: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

OYÓN, C. (2020ko urriaren 17a). A vivir Euskadi / Aloña Velascok elkarrizketatua. *La Ser irrátia*. Hemendik hartua: https://play.cadenaser.com/audio/ser_euskadi_avivireuskadi_20201017_130000_140000/

STATISTA (2020): "Change in remote work trends due to COVID-19 in the United States in 2020". [Kontsulta-eguna: 2020ko azaroaren 2a]. Hemendik hartua: <https://www.statista.com/statistics/1122987/change-in-remote-work-trends-after-covid-in-usa/>