

Enpresa eta Administrazio Zuzendaritza + Zuzenbideko Gradu Bikoitza

2021/2022 ikasturtea

Urrutiko lan partziala edo modelo hibridoa: sistema onuragarria langilearentzat?

Egilea: María Zorrozuza Pelissier

Zuzendaria: Eider Larrazabal Astigarraga



LABURPENA

2020an Covid-19ak sortutako osasun-krisiak gizarte osoan zehar arazo handiak sortu dituen moduan, lan-munduan ere gatazka asko ekarri ditu. Arazoari aurre egiteko enpresek erantzun desberdinak bilatu dituzte, lan egiteko modu berriak sortuz edo jada egon diren lan-jarduera desberdinen hazkundera bultzatuz. Horren adibide da enpresa askok lan egiterako orduan ezarritako urrutiko lan-modalitatearen barruan aurkitzen den modelo hibridoa. Enpresek ezarritako lan egiteko moduak izan arren, ezinbestekoa da aztertzea langileentzako onuragarriak edo egokiak diren lan-jardueren aurrean gauden, azken finean, enpresa eta langilearen arteko harremanean langilea delako indar gutxiena duen alderdia. Horregatik, lan honetan zehar, pandemiaren ondorioz hazkundera izan duen modelo hibrido hau langilearentzako lan egiteko modurik onuragarriena den edo ez aztertuko da.

RESUMEN

Así como la crisis sanitaria generada por el Covid-19 en 2020 ha generado grandes problemas a lo largo de toda la sociedad, también ha traído muchos conflictos en el mundo laboral. Para hacer frente al problema las empresas han buscado respuestas diferentes, creando nuevas formas de trabajar o impulsando el crecimiento de las diferentes actividades laborales que ya han existido. Un ejemplo de ello es el modelo híbrido que se encuentra dentro de la modalidad de trabajo a distancia establecida por muchas empresas a la hora de trabajar. A pesar de las formas de trabajo establecidas por las empresas, es imprescindible analizar si estamos ante actividades laborales beneficiosas o adecuadas para los trabajadores, ya que, en definitiva, es el aspecto que menos fuerza tiene en la relación empresa-trabajador. Por ello, a lo largo de este trabajo se analizará si este modelo híbrido, que ha experimentado un crecimiento debido a la pandemia, es la forma más ventajosa de trabajar para el trabajador.

LABURDURAK

Art.	Artikulua
AN	Auzitegi Nagusia
EAE	Euskal Autonomi Erkidegoa
EAO	Estatuko Administrazio Orokorra
ELD	Errege Lege-Dekretua
JAN	Justizia Auzitegi Nagusia
HK	Hitzarmen Kolektiboa
LE	Langileen Estatutua
LES	Lan-arloko Epaitegiaren Sententzia
NLE	Nazioarteko Lan Erakundea
OJ	Oinarri Juridikoa
Or.	Orrialdea
Orr.	Orrialdeak
Zk.	Zenbakia

AURKIBIDEA

1. SARRERA	6
2. URRUTIKO LANA.....	7
2.1. Kontzeptua.....	7
2.2. Urrutiko lana eta telelanaren arteko desberdintasuna	9
2.3. Urrutik lan egiteko moduak.....	10
3. URRUTIKO LAN PARTZIALA EDO MODELO HIBRIDOA	11
3.1. Kontzeptua.....	11
3.2. Modelo hibridoa Administrazio Publikoan	12
3.3. Modelo hibridoaren alde onak	13
4. APLIKAGARRI DEN LEGEDIA	14
4.1. Nazioarteko Lan-Erakundearen papera.....	14
4.2. Langileen Estatutuko 13. artikulua	14
4.3. Urrutiko lanaren 10/2021 Legearen azterketa	16
4.3.1 Legearen puntu orokorrak.....	16
4.3.2. Akordioaren edukia	18
4.3.3. Langileen eskubideak	20
4.4. Hausnarketa	20
5. HITZARMEN KOLEKTIBOETAN GAIAREN INGURUAN JASOTAKOA ..	21
5.1. Lan egunen banaketa.....	23

5.2. Akordioa nola burutzen den	25
5.3. Lan-jardueraren itzulgarritasuna.....	26
5.4. Tresnak eta urrutiko lanak sortzen dituen gastuak.....	27
5.5. Lanaldia eta ordutegia eta horren erregistroa	30
5.6. Urrutiko lanaren jarraipena eta kontrola	31
5.7. Sustapen eta formaziorako eskubidea	32
5.8. Lan-arriskuen prebentzioa	33
5.9. Hausnarketa	34
6. MODELO HIBRIDOA EGOKIA AL DA LANGILEARENTZAT?	36
6.1. Urrutitik lan egiteko desplazamenduan erabilitako denbora berreskuratu beharra	37
6.2. Enpresariak modelo hibridoari ezezkoa ematea edo ez erantzutea.....	39
6.3. Gastuen arazoa.....	41
6.4. Lantokian lan egiteko modu berria: hot desk	43
6.5. Hausnarketa	45
7. ONDORIOAK	47
8. ITURRIAK	50
8.1. Bibliografia.....	50
8.2. Araudia	53
8.3. Hitzarmen Kolektiboak	53
8.4. Jurisprudentzia	54

1. SARRERA

Azken urte hauetan, teknologiak izandako hazkundera aprobetxatuz, lan egiteko modu desberdinak bultzatzen saiatu dira. Horrekin loturik, covid-19aren osasun krisiak eragindako egoerak ere lan egiteko hainbat modu desberdin bultzatu ditu, krisiari aurre egiteko asmoarekin. Ondorioz, urrutiko lanak hazkunde izugarria izan du eta horrekin batera, urrutitik lan egiteko hainbat modu berri sortu izan dira, hala nola, urrutiko lan partziala edo modelo hibridoa. Modelo hibridoa urrutitik lan egiteko modalitate bat da, zeinaren helburua urrutiko eta aurrez aurreko lana aldizkatzea den, horrela langileak beti urrutitik eta aurrez aurre lan egin behar izatea ekidinez.

Lan honetan zehar, langilearentzako lan egiteko sistema egoki baten aurrean gauden eta osasun-krisiaren ondorioz hazi den lan egiteko modu honek etorkizunean langileen aldetik behintzat mantentzeko aukera duen ikusiko da. Hau da, langilearentzako onuragarria den lan egiteko moduaren aurrean gaude?

Galdera horri erantzuteko, urrutiko lana zertan oinarritzen den azalduko da, pandemia dela eta Espainian izan duen eragina nolakoa izan den aipatuz eta urrutitik lan egiteko modu desberdinak nolakoak izan daitezkeen esanez. Horren ostean, lanaren helburua bere ezarpena egokia izan daitekeen edo ez aztertzea denez, urrutiko lan partziala edo modelo hibrido bezala ezagutzen den urrutitik lan egiteko moduak zertan datzan azalduko da.

Bi kontzeptuen aurkezpena eginda, urteetan zehar urrutiko lana nola arautu den eta gaur egun nola arautu den ikusiko da, 2021. Urteko uztailan indarrean sartu zen 10/2021 Legearen azterketa eginez. Azterketa horretan, Legean bertan modelo hibridoaren inguruan zer esaten den, eta orokorrean nolako gaiak arautzen diren azalduko da. Hitzarmen Kolektiboen garrantzia nabaria dela ikusiko denez, enpresa desberdinen Hitzarmen Kolektiboak aztertuko dira, eta horietan orokorrean urrutiko lan partziala eta legean ezarritako puntuak nola jorratzen den aipatuko da.

Azkenik, lanean bilatzen den helburua lortzeko asmoarekin, langilearentzako sistema egokiaren aurrean gauden edo ez aztertu beharko da, eta horretarako, orain arte eman diren arazo desberdinei juridikoki nolako erantzuna eman zaien ikusiko da. Hortik, urrutiko lan partziala langilearentzako positiboa den ondorioztatu ahalko da, eta etorkizunari begira zer izan beharko den kontutan azalduko da, lanaren helburu

orokorrean zentratuz, baina, lanean zehar aterako diren beste ondorio batzuk ere aipatuko direlarik.

2. URRUTIKO LANA

Azken urteotan lanaren munduak aldaketa handia jasan izan du digitalizazio eta informazio eta komunikazioko teknologien ondorioz. Hobekuntza hauei esker enpresa zein langileek beraien lana burutzeko aukera desberdin asko dituzte, izan ere, teknologia desberdinei esker langileek lana nahi duten lekutik eta nahi duten moduan burutzeko ahalmena dute. Hau da, honen eraginez enpresa zein langileek malgutasun zabala dute espazioan eta denboran, eta hortik sortzen da urrutitik lan egiteko aukera.

2.1. Kontzeptua

Urrutiko lana lana antolatzeko edo lan-jarduera egiteko moduari esaten zaio; horren arabera, langilearen etxean edo hark aukeratutako lekuan ematen da, lanaldi osoan edo lanaldiaren zati batean, erregularitasunez¹. Horretan oinarrituz, esan daiteke, urrutiko lan-kontratu bat bezala ulertuko dela enpresaren lokaletan egin daitekeen lan-jarduera, baina horietatik kanpo erregularitasunez eta borondatez egiten dena².

Lan-jarduera honen ezaugarri nagusienetariko bat borondatezkotasuna da. Hala ere, Covid-19ak sortutako krisian ezarri ziren arau espezifikoaren arabera, enpresak zerbitzu presentziala emateko modua urrutiko zerbitzura aldatzea erabakiko balu, langileek aldaketa onartu beharko lukete, baina egoera hori ezohikoa eta mugatua izango litzateke³. Hori horrela izan delarik, esan beharra dago egun ez dela hori mantentzen, legean bertan urrutiko lan beraren funtsezko borondatezkotasun-printzipioa finkatzen delako⁴. Hau da, bi aldeen adostasuna beharrezkoa da akordio batera iritsi ahal izateko. Urrutiko lanak beste hainbat ezaugarri dituen arren, aurrerago azalduko dira Legea aztertzerakoan.

¹ Uztailaren 9ko Urrutiko lanaren inguruko 10/2021 Legeko 2. Art.

² Sierra Benítez, E. M. (2013-03-26). *La nueva regulación del trabajo a distancia*. La Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 1. Liburukia, 1. Zk., (3. Or.). Eskuragarri: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/84

³ Lopez Balaguer, M. (2020). *El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del COVID-19*. Actualidad Jurídica Iberoamericana. Eskuragarri: http://www.revista-aji.com/wp-content/uploads/2020/05/62_Mercedes_L%C3%B3pez_pp_668-677.pdf

⁴ Uztailaren 9ko Urrutiko lanaren inguruko 10/2021 Legeko 5. Art.

Espainiar Estatuari dagokionez, osasun-krisiaren ondorioz lan egiteko modu honek izan duen hazkundera izugarria izan da. Egoera hau dela eta malgutasun geografikoa handitu egin da lanean, eta bestetik, lehendik eskala txikiagoan egiten ziren lan-modalitate berrietan aurrera egiteko aukera eman du⁵. Europako gainerako herrialdeekin alderatuz, Espainia oraindik ere batz bestekoaren azpitik aurkitzen da urrutiko lanaren adierazle askotan, eta desberdintasun honen oinarria kausa desberdinetan aurkitzen da, hala nola, kausa soziologiko, ekonomiko, politiko eta koiunturaletan⁶.

Urrutiko lanaren hazkundera orokorra izan zen arren, igoera lanaren berezko ezaugarrien araberakoa izan zen. Goi-mailako hezkuntza maila dutenen artean ohikoena da, eta urrutiko lan gehiena autonomoek burutzen dute; besteren konturako langileen kasuan, fenomeno horren presentzia handiena mugagabeki kontratatutakoek dute. Enpresen tamainari dagokionez, tamaina ertaineko enpresak urrutiko lan-indize handienak dituztenak dira, nahiz eta enpresa handietan nabarmen hazi den azken urteetan. Gainera, ohikoagoa da adin ertaineko langileen artean, baita zuzendaritza-erantzukizunak dituzten lanpostuetan eta digitalizatuagoak dauden eta hornitzaile eta bezeroaren artean kontaktu fisiko gutxiago behar duten sektoreetan⁷.

Honekin ondorioztatzen dena da kolektibo eta sektoreen arteko desberdintasun bat dagoela urrutiko lana burutzerako orduan. Honetan oinarrituta esan daiteke, kolektiboen arteko desberdintasun horiek arazo bat sor dezaketela urrutiko lana kudeatzerakoan, izan

⁵ Arévalo Quijada, M. T.; Barrera Lozano, M. eta Gómez Dominguez, D. (2021-07-28). *El desarrollo del teletrabajo: aspectos cuantitativos*. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 3. Zk., 35-67 orr. (36. Or.). Eskuragarri: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/16959>

⁶ El Observatorio del Trabajo a Distancia. (2020). *Libro Blanco del Trabajo a Distancia. Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*. Universo Abierto. Eskuragarri: <https://universoabierto.org/2020/11/12/libro-blanco-del-trabajo-a-distancia-un-enfoque-orientado-a-la-flexibilidad-y-el-respeto-de-los-derechos-laborales/>

⁷ El Observatorio del Trabajo a Distancia. (2020). *Libro Blanco del Trabajo a Distancia. Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*. Universo Abierto. Eskuragarri: <https://universoabierto.org/2020/11/12/libro-blanco-del-trabajo-a-distancia-un-enfoque-orientado-a-la-flexibilidad-y-el-respeto-de-los-derechos-laborales/>

ere, lan mota hau burutzeko nahia antzekoa izan daiteke kolektibo guztietan, baina hori egiteko aukerak ez dira berdinak⁸.

Bestetik, esanguratsua da pandemiaren ondorioz ematen den hazkundera, izan ere, honekin ulertu ahal dena da osasun-krisirik ezean seguruenik urrutiko lana ez litzatekeela egongo gaur egun dagoen egoera berdinean. Hau da, urrutiko lanak izan behar zuen hazkunderaren proportzioa askoz baxuagoa izango litzateke krisirik egon izan ez balitz.

Azken finean, modalitate hori ezartzeak langileen segurtasuna mantentzeko ahaleginari erantzuten dio, eta, aldi berean, oinarritzko zerbitzuak etengabe ematea bermatzen du. Horregatik, urrutiko lanaren prezipitazioa enpresa baten jardunari eusteko eta pandemian zehar bere inertziarekin jarraitzeko aukera ematen duelako gertatzen da⁹. Hortik etorriko litzateke lan-modalitate honetan bat-batean emandako hazkundera.

2.2. Urrutiko lana eta telelanaren arteko desberdintasuna

Urrutiko lanari buruz hitz egiterakoan, ezinbestekoa da telelana bezala ezagutzen den kontzeptua urrutiko lanetik bereiztea, kontzeptu desberdinak diren heinean.

Telelanaren kasuan, noizbehinkakoa gauza bat izango da, zeina enpresaren egoitzatik kanpo dagoen leku batean garatuko den baina komunikazio teknologikoen bidez komunikatuta egongo dira langileak. Urrutiko lanean, aldiz, lana etengabe egingo da, ez da noizbehinkakoa izango eta enpresa-egoitzatik kanpo egingo da¹⁰.

Hala ere, kontzeptu desberdinak izan arren, bien arteko harremana ezinbestekoa da, zeren eta lan-jarduera enpresariaren instalazioetatik kanpo baldintza zehatz batzuetan (urrutiko lana) egitea oso mesedegarria da lanean informazioaren eta telekomunikazioaren

⁸ Anghel, B., Lacuesta, A. (Banco de España). (2021). *El potencial del teletrabajo*. IEB Report I/2021 - Universitat de Barcelona, 23-26 orr. Eskuragarri: https://ieeb.ub.edu/wp-content/uploads/2021/04/IEB_Report_012021.pdf

⁹ Moldes Farelo, R. (2021). *Pandemia Covid-19 y nuevo contrato social: la regulación del teletrabajo como nexa entre la transición digital y la transformación en el significado del trabajo*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 9. Liburukia, 1. Zk., 324-352 orr. (343. Or.). Eskuragarri: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/60074/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%201%2C%20en-ero-marzo%20de%202021.pdf

¹⁰ Iberley. (2021-11-17). *Trabajo a distancia y teletrabajo*. Iberley, el valor de la confianza. Eskuragarri: <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>

teknologiak gero eta gehiago erabiltzen direlako (telelana)¹¹. Beraz, telelana urrutiko lanarekin identifikatzen da, izan ere, lanpostu eta bulegoen sakabanatze geografikoari egiten dio erreferentzia, lanpostuaren exekuzioa, harekin loturiko zereginak eta horren kokapena fisikoki disoziatuz¹².

Honekin uler daiteke, nolabaiteko harremana dagoela bien artean, telelana urrutiko lanaren azpiespezie¹³ bat dela ulerturik. Baten bilakaerak bestearen ezarpena errazten du, hau da, azken urteotan teknologiaren munduak izandako eboluzioa kontuan badugu, jendeak nahi duen lekutik lan egiteko aukerak handiagoak izango dira horretarako erraztasun gehiago daudelako gaur egun. Horretan oinarrituta, lan honetan zehar telelan kontzeptua urrutiko lan moduan ulertuko da.

2.3. Urrutik lan egiteko moduak

Urrutitik lan egiteko aukera eta moduak desberdinak dira, horregatik 3 kategoria ezberdin aurreikusiko ditugu¹⁴:

- Noizbehinkakoak: astean gehienez ere egun bat egiten dutenak dira, hau da, urrutiko lana oso gutxitan garatzen da.
- Partzialak: jarduera erregularra eta errutinazkoa dutenak dira, astean egun bat baino gehiagotan burutzen dutenak.
- Lanaldi osokoak: urrutiko lana da beraien ingurune nagusia, zerbitzu gehienak ohiko lantokitik kanpo ematen dituztelako.

¹¹ El Observatorio del Trabajo a Distancia. (2020). *Libro Blanco del Trabajo a Distancia. Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*. Universo Abierto. Eskuragarri: <https://universoabierto.org/2020/11/12/libro-blanco-del-trabajo-a-distancia-un-enfoque-orientado-a-la-flexibilidad-y-el-respeto-de-los-derechos-laborales/>

¹² Sierra Benítez, E. M. (2017-02-03). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Publicaciones CES de Andalucía. Eskuragarri: <https://idus.us.es/handle/11441/53597>

¹³ 10/2021 Legeko zioen azalpenean horrela adierazten da: “*El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías*”.

¹⁴ Calderón Medina, D. (2010). *Trabajo a distancia (teletrabajo)*. vLex. (489. Or.). Eskuragarri: <https://vlex.com.mx/vid/trabajo-distancia-teletrabajo-282944663>

Lan hau urrutiko lan partzialean zentratuko da, langilearen ikuspuntutik urrutiko lan-jarduera aurrera eramateko modurik baliagarriena hori izan daitekeen bilatzen delako lan honen bidez. Beraz, lan egiteko modu hau aztertuko da hurrengo puntuetan.

3. URRUTIKO LAN PARTZIALA EDO MODELO HIBRIDOA

Urrutiko lanaren barruan hainbat enpresa urrutiko lan partzialaren edo modelo hibrido bezala ezagutzen den lan-jarduera ezartzearen aldekoak izan dira, lanaldi osoko urrutiko lana jarri beharrean. Hori dela eta, modelo hibrido horrek zertan datzan azalduko dugu.

3.1. Kontzeptua

Urrutiko lan partziala eta modelo hibrido bezala ezagutzen dena, urrutiko lanaren eta aurrez aurreko lanaren konbinazioan oinarritzen da, hau da, lana garatzeko bi modalitateen arteko txandakatzea izango litzateke, aldian-aldian aurrez aurre elkartzeko uneekin¹⁵.

Lan mota hau %50-%50, %70-%30 edo antzeko konbinazioekin egin daiteke, enpresa eta langileak heltzen diren akordioaren arabera, enpresaren beharren eta plantillako langileek betetzen duten rol motaren arabera. Batzuek enpresan ematen den denbora lehenesten duten bitartean, besteek kontrakoa egiten dute eta urrutiko jarduna indartzen dute¹⁶. Hori dela eta, lan-sistema hibridoa ezartzean, lanaldiaren arloari dagokionez, zenbait alderdi kontuan hartu beharko dira: asteko lanaldia zenbatzeko sistemak, lanaldiaren banaketa, lanaldiaren hasierako zein amaierako finkapena, ordutegien doikuntza, mota horretako antolamendua txanden bidez egin ahal izateko aukera edo aparteko orduen erregimena¹⁷.

Langile hauek lantokian lan egiten duten langileen eskubide berdinak izango dituztenez, ezinbestekoa izango da urrutiko langilea lantokian dagoenean eta zerbitzuak emateko aukeratu duen lekuan dagoenean izango dituen eskubideak arautzea. Era berean, nolako lan mota den ikusirik, lanorduko prestazioaren ohiko sistematik helburuen araberako

¹⁵ Bini, S. (2021). *El trabajo a distancia reformado. De la emergencia a la normalidad*. Labour&Law Issues, 6. Liburukia, 2. Zk. (18. Or.).

¹⁶ Delpueche, S. (2022-01-3). *Trabajo híbrido: estudio sobre su impacto en España y cómo gestionarlo en empresas*. Factorial Blog. Eskuragarri: <https://factorialhr.es/blog/trabajo-hibrido-como-gestionarlo/>

¹⁷ García Viña, J. (2021-03-25). *Hacia un modelo híbrido de prestación de trabajo: smart working*. La Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 9. Liburukia, 1. Zk., 449-474 orr. Eskuragarri: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/960

betetze-sistemara igarotzea posible izan litzateke. Kasu horretan, lanaldia jada lan-kontratuaren funtsezko elementua izateari utziko liokeenez, parametro batzuk arautu beharko lirateke langile hibridoaren ordainsariak kalkulatzeko. Honekin loturik, akordioan produktibitatearekin lotuta dagoen ordainsariren bat sartzea egokia izango litzateke, hala nola, banakako helburuak lortzeari lotutakoak¹⁸.

Beraz, lan-jarduera honek lan egiteko modu desberdinak proposatzeaz gain, lan-munduaren barruan ekarpen berriak egiten ditu, helburuen araberako betetze-sistema edota produktibitateari lotuta dagoen ordainsariak gehitzea mahaigainean jarritz.

3.2. Modelo hibridoa Administrazio Publikoan

Egia da, lan-sistema honen hazkundera 2020an sortutako osasun-krisiarekin batera etorri zela eta orokorrean enpresa pribatuetan burutzen den jarduera dela. Hala ere, aurrerago ikusiko dugunez, enpresa askok sistema hau lehenagotik erabili izan dute, eta funtzionamendu hau ez da bakarrik enpresa pribatuetara mugatzen, izan ere, administrazio publikora ere iritsi da.

Administrazio Publikora iristiaz gain, azken urte honetan modelo hibridoak hazkundera izan du, izan ere, 2020ko urrian Estatuko Administrazio Orokorreko langile publikoen %22k modalitate ez-presentzialean ematen zituzten zerbitzuak, eta 2021eko martxoan, modalitate horretan lan egiten duten langile publikoen ehuneko %26,25ekoa izan da. Horrez gain, EAOn urrutiko lana garatzeko eta plantillari bere borondatez hiru egunez urrutitik lan egiteko aukera emateko akordiora iritsi izan dira¹⁹.

Honekin ondoriozta daiteke, hartu diren neurriei esker modelo hibridoaren sistemak arrakasta izan duela administrazio publikoan. Gainera, ez du ematen osasun-krisiari aurre egiteko helburuarekin ezarri denik bakarrik, etorkizunean sistema honekin jarraitzeko asmoa argia delako.

¹⁸ García Viña, J. (2021-03-25). *Hacia un modelo híbrido de prestación de trabajo: smart working*. La Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 9. Liburukia, 1. Zk., 449-474 orr. Eskuragarri: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/960

¹⁹ Autore ezezaguna (2021). *Los nuevos modelos de organización del trabajo en los Gobiernos locales. La implantación del teletrabajo en la Administración Pública*. Revista Democracia y Gobierno Local, 51. Zk., 14-17 orr. Eskuragarri: <https://www.gobiernolocal.org/publicaciones/2021/RDGL51.pdf>

Hala ere, administrazioan urrutiko lan partzialaren ezarpen honek berria ematen duen arren, aipatzekoa da 2011. Urtean Euskal Autonomi Erkidegoko Administrazio Publikorako prestatu zen Telelana Proiektua. Plan Pilotu hau EAeko AOko telelanaren bideragarritasunari eta lan-denboraren antolaketa-modu horren etorkizuneko araugarapenari buruzko ondorioak lortzea ahalbidetuko zuen lehen jarduketa gisa pentsatu zen, modelo hibrido batean oinarrituz. Proiektuarekin ateratako ondorio nagusia izan zen modelo hibrido hau EAeko AOean lan egiteko modu bideragarria zela, izan ere, langileen adostasuna lortu zen eta alde ekonomikotik ere emaitza arrakastatsuak izan zituen²⁰.

3.3. Modelo hibridoaren alde onak

Lanaldi osoko urrutiko lanaren abantailak argi dauden arren, hala nola, langilearentzako malgutasuna eta autonomia, produktibitatea eta errendimenduaren hobetzea, denbora gehiago izatea eta ekonomikoki aurrezteko aukera izatea, desabantailak ere sor diezazkioke enpresari zein langileari. Enpresaren kasuan, urrutiko lana ezartzeko beharrezkoa den instalazioaren eta azpiegituraren kostuari aurre egin behar dio, eta lanaren egitura deszentralizatuagoa sor daiteke, ikuskapen faltak hierarkiak galtzea ekarriz; horrek, enpresa eta langilearen arteko konfiantza gutxitzea sor dezake. Era berean, langilearengan ere zenbait desabantaila sor daitezke lan egiteko modu hau dela eta, hala nola, isolamendua, taldean lan egiteko zailtasuna, esplotaziorako aukera eta urrutiko lana egiten den bitartean, etxeko eta familiako lanak mugatzea²¹.

Hori dela eta, modelo hibridoko sistema desabantaila hauei aurre egiteko modurik bideragarriena izan daiteke. Enpresak egin beharreko inbertsioaren kasuan, inbertsio hori txikiagoa izango litzateke eta ohiko kontrol-ereduak ez luke aldaketarik izango, boterearen deszentralizazioa ez delako sortzen, langileak arduradunaren aurrean erantzuten jarraituko duelako. Bestetik, langileen bizi-kalitatea handitzeko aukera paregabea da, joan-etorrien denbora aurreztu, mantenu-kostuak murriztu, ordutegia malgutasun handiagoz planifikatu eta bizitza pertsonala zein profesionala hobeto

²⁰ Rodríguez López, A. (2011). *Proyecto Telelana: plan piloto de teletrabajo en el Gobierno Vasco*. Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria, 2. Zk., 80-97 orr. Eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4570929>

²¹ Mañas Rodríguez, M. Á., Muñoz Alba, E. eta Pecino Medina, V. (2012-07-1). *Realidad organizacional y teletrabajo = Organizational reality and teleworking*. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales, 4. Zk., 105-122 orr. (115. Or.). Eskuragarri: <http://revistas.uned.es/index.php/comunitania/article/view/7130>

uztartzeko aukera ematen duelako. Isolamendu aukera alde batera uzten da urrutiko lanari eskaintzen zaion lanaldiaren zatiak ez duelako lan-harreman kolektiboen narriadurarik eragiten, eta ondorioz, mailaz igotzeko aukerak ere ez dira murrizten²².

Printzipioz, urrutiko lana burutzeko modurik egokiena modelo hibridoa izango litzatekeela argi gelditzen da, lan-jarduera honek urrutiko lanaldi osoaren desabantailak ekiditen dituelako. Hau da, modelo hibridoa urrutiko lanaren zein aurrez aurreko lanaren alde positiboetan oinarrituta sortzen den lan egiteko modua dela ondoriozta daiteke. Hala ere, hurrengo puntuetan hori horrela den aztertuko da.

4. APLIKAGARRI DEN LEGEDIA

Bai urrutiko lana, eta zehazki urrutiko lan partziala zer diren azaldu ostean, puntu honetan zehar araudietan urrutiko lan partziala nola aurreikusi eta arautzen den aztertuko dugu, eta urteetan zehar egoera nola aldatu den ikusiko dugu.

4.1. Nazioarteko Lan-Erakundearen papera

NLEaren papela garrantzitsua izan da urrutiko lana arautzerako orduan, eta horren adibide da, 2000. Urtean indarrean sartu zen etxeko lanari buruzko Hitzarmena (177. Zk.). Erakundearen helburu orokorra pertsonengan eta haien eskubideetan zentratzea da, hau da, hainbat langile-kategoria babestea bilatzen da, berariazko tresna batzuen bidez. Beraz, hitzarmen honen helburu nagusiak hurrengoak ziren: etxeko langileen ikusgarritasuna bermatzea eta soldatapeko gainerako langileekiko tratu-berdintasuna sustatzea, batez ere sindikatu-askatasunari, lanerako diskriminazioaren, segurtasunaren eta osasunaren aurkako babesari, ordainsariari, gizarte-segurantzari, prestakuntzako sarbideari, lanean hasteko gutxieneko adinari eta amatasunaren babesari dagokionez²³.

4.2. Langileen Estatutuko 13. artikulua

Espainiar Estatuko araudian urrutiko lana LEko 13. artikuluan arautu izan da. Beti ezagutu izan da arau labur eta zehazkabea izateagatik, eta etxeko lanaren ikuskera

²² Serrano García, J. M. (201312-12). *Teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva*. Revista de derecho social, 45. Zk., 207-226 orr.

²³ Ushakova, T. (2019). *Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm. 177)*. La Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 7. Liburukia, aparteko Zk., 1364-1379 orr. Eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7257910>

klasikoa islatzen du, sektore eta eremu geografiko oso zehatzei lotuta. Langileen Estatutua sortu zenetik hona zenbait aldaketa jasan izan ditu artikuluko honek, hori dela eta, artikuluko honek izandako aldaketak aztertzea beharrezkoa da urteekin araudia nola aldatu den ikusi ahal izateko.

1980ko LEn jada urrutiko lanaren inguruan zerbait zehaztu zen, baina urrutiko lan bezala ezarri beharrean “etxeke lan” bezala ezagutzen zen. Artikuluan bertan etxeke lan zer zen azaltzeaz gain, kontratuaren forma, ordezkaritza kolektiboaz, langile horien soldata eta langileak kontrolatzeko agiria nolakoa izan behar zen azaltzean bakarrik zentratzen zen²⁴. Ikusi daitekeenez LE honetan modelo hibridoa ez da aurreikusten ere, izan ere, urrutiko lana bera oso gutxi garatzen delako.

Honen ostean, 2012an Langileen Estatutuko erreforma bat eman zen eta horrekin batera 13. artikuluko aldaketa eman zen. Erreforma honek ekarri zuen aldaketarik nagusia izen aldaketa izan zen, izan ere, “etxeke lana” bezala ezagutzen zena “urrutiko lan” izatera pasa zen. Horrez gain, artikuluko puntu desberdinetan kontu desberdinak garatzen ziren: aurrez aurrekoen eskubide berdinak izango zituztela, enpresak lanerako tresnak erraztu behar zituela eta langileek promoziorako eskubidea zutela, segurtasun eta osasun arloan ere zentratzen zen eta ordezkaritza kolektiboan²⁵.

Kasu honetan urrutiko lantzat hartzen zen lan-jarduera nagusiki langilearen etxean edo hark askatasunez aukeratutako lekuan egiterakoan, enpresaren lantokian bertan egin beharrean. Legegileak jarduera nagusiaz hitz egitean, urrutiko zerbitzuak eta lantokiko presentzia bateratzea posible egiten zen. Beraz, lan presentziala eta urrutiko lanaren konbinazioa aurreikusten zen zerbitzua emateko modu gisa, eta langileak bere gain hartzen zuen nagusiki, baina ez modu eskusiboan. Hau da, nagusitasunaren betekizuna eskatzen zen urrutiko lana aurrez aurreko jarduerarekin txandakatzerakoan, eta horregatik, legegileak atea irekita uzten zion urrutiko lanaren adierazpen mota horri²⁶.

²⁴ 1980ko Langileen Estatutuko 13. Artikulua.

²⁵ 2012ko erreformaren osteko Langileen Estatutuko 13. Artikulua.

²⁶ Sierra Benítez, E. M. (2013-03-26). *La nueva regulación del trabajo a distancia*. La Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 1. Liburukia, 1. Zk. Eskuragarri: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/84

Nolabait urrutiko lan partziala aurreikusten zen erreformaren ostean, baina ez zen zehazten nola bideratu zitekeen ez beste ezer, izan ere, artikuluan bertan jarduera nagusiarena azaltzen zen eta hortik ondorioztatzen zen lan-jarduera hori posible zela. Hau da, gaia ez zen asko zehazten eta gutxi garatzen zen.

Covid-19ak sortutako osasun krisia hasi zenetik artikulua bi aldiz aldatu izan da, baina bi kasuetan urrutiko lanaren inguruan zegoen araudira bidaltzeko ezarri izan da. Urrutiko lanaren Legea sortzerakoan, langileek urrutiko lana egin ahal izango dutela zehazten da, beti ere, 10/2021 Legean aurreikusitakoaren arabera²⁷.

4.3. Urrutiko lanaren 10/2021 Legearen azterketa

2020ko osasun krisiaren ondorioz, urrutiko lanaren hazkunde izugarria eman zen. Behar diren ziurtasun eta bermeak ezartzea ahalbidetzen duen lege-esparrurik gabe, urrutiko lana zabaldu eta normalizatzeko lan-harremanen esparrua desitxuratu dezake. Ondorioz, Espainiar Estatuko Gobernuak urrutiko lana arautuko zuen lege baten alde egitea erabaki zuen, 10/2021 Legea hain zuzen.

4.3.1 Legearen puntu orokorrak

Legearen aplikazio-eremuari dagokionez, lan-jarduera hau urruneko lan-harreman erregularrei aplikatu dakieke (1. Art.). Erregularitasun hori dagoela ulertzen da hiru hilabeteko erreferentzia-aldian lanaldiaren ehuneko hogeita hamar gutxienez urrunetik egiten denean, edo lan-kontratuaren iraupenaren arabeko ehuneko proportzional baliokidea ematerakoan. Ehuneko hori ezartzerakoan, ulertzen da legegileak lan-jardueraren zati bat urrunetik egiteko eta beste bat aurrez aurre egiteko aukera aurreikusten duela. Beraz, modelo hibrido bat jarraitzen den akordioetan lege hau aplikagarria izango da.

Langilearen eta enpresaburuaren borondatezkotasuna aurreikusten da urrutiko lana posible izateko (5.1 art.). Egoera hau arriskutsua izan daiteke langilearentzat, izan ere,

²⁷ Langileen Estatutuko 13. Artikulua.

aldeen arteko akordioari ematen zaion nagusitasunak jarduteko aukera asko uzten dizkio negoziatzeko botere handiena duenari, zeina normalean enpresa izaten den²⁸.

Beraz, bi aldeen arteko adostasunarekin, akordioa eman daiteke, baina posible da borondatezkotasun hori alderdietako batean bakarrik egotea, alderdietako baten proposamena egiterakoan beste alderdiaren erantzunik ez jasotzea. Enpresak urrutiko lana proposatuko balu eta langileak ezezkoa eman, enpresak ezingo luke egoera hori erabili lan-harremana iraungitzeko edo lan-baldintzak funtsean aldatzeko arrazoi moduan (5.2 art.). Aldiz, enpresak ezezkoa emango balu, uler daiteke enpresak ez duela erantzuteko inolako beharizanik bere erabakia arrazoitzeko, legean ez delako horren inguruan ezer aipatzen. Gatazkak sor ditzakeen kontua da, eta horregatik egoera honen aurrean zer gertatzen den azalduko aurrerago.

Legea tratu- eta aukera-berdintasun eta diskriminazio ezaren inguruan jarduten den puntuan (4. Art.), gure lanarekin loturik ezartzen dena da, lan osoa edo zati bat urrutitik egiten duten pertsonak eskubidea izango dutela beren lanbide-taldearen, mailaren, lanpostuaren eta eginkizunen arabera ezarritako ordainsari osoa jasotzeko, baita modu presentzialean dauden langileentzako osagarriak jasotzeko. Beraz, artikulua honetan urrutiko lan partziala jarraitzen duten langileak ere aipatzen dira, eta horregatik, langile mota hauek ere tratu-eta aukera-berdintasunak izateko eskubidea izango dute.

Urrutiko lanaren akordioa, idatziz egin beharko da, eta derrigorrezkoa izango da horren kopia bat langileen legezko ordezkariari eta Enpleguko Bulego Publikoari ematea (6. art.). Horrekin batera, norberaren intimitateari eragin diezaioketen datuak alde batera utzi beharko dira. Hau da, langileak lan-jarduera aurrera eramateko lekua bere etxebizitza izanik, izan gabe edota hirugarren pertsona batena izanik, informazio hori ez emateko eskubidea izango luke, langilearen eremu pertsonaleko zerbait dela ulertzen delako²⁹.

²⁸ Pedrosa González, J. (2021-07-28). *La regulación convencional del teletrabajo*. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 3. Zk., 95-113 orr. Eskuragarri: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/17240>

²⁹ Lázaro Sánchez, J. L. (2021-07-28). *Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto*. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 3. Zk., 115–141 orr. (133. Or.). Eskuragarri: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/17200>

4.3.2. Akordioaren edukia

Urruneko lanari buruzko akordiorako gutxieneko eta nahitaezko edukia arautzen da (7. Art.), 12 puntu desberdin ezarriz. Beste itun batzuekin alderatuta, intentsitate handiarekin araututako legea da, izan ere, urrutiko lana egiteko akordioak, normalean beste akordio batzuetan zehaztu behar ez diren alderdiak islatu eta zehaztu behar ditu³⁰.

Hasteko, lan-jarduera non burutuko den islatu beharko da, bai presentzialki zein urrutitik egitean. Urrutiko langilea atxikita gelditzen den enpresaren lantokia agertu beharko da akordioan, eta hala badagokio, bertan egingo du aurrez aurreko lanaldiaren zatia (7.e) art.). Bestetik, esan bezala, ezinbestekoa izango da lan-jarduera urrutitik burutzen denean, urrutiko lana egiteko langileak aukeratutako lekua adieraztea (7.f) art.). Lan-ordutegia ezartzea ere ezinbestekoa izango da, eta hala badagokio, prestutasun-arauak ere; baita presentziazko lanaren eta urrutiko lanaren arteko ehunekoa eta banaketa, prestazioa egiteko bi moduak batera badaude.

Ikus daitekeenez, lanaren ehuneko eta banaketaren kasuan, legearen %30eko muga errespetatuz, alderdiek askatasun handia izango duten lanaldiaren inguruko erabakiak hartzeko orduan, izan ere, alderdiek askotariko eszenatokietara eramango litzatekeen ehunekoak adostu ahal izango dituzte (lanaldiaren %70 hartuko lukeen lan presentzialesetik prestazio osoa urrutitik emango litzatekeen lanera arte).

Beraz, modelo hibrido bat zehazten den kasuetan, aldeek, adostutako ehunekoetatik abiatuta, askatasuna izango dute lan egiteko modu bat zein bestea banatzeko parametroak zehazteko. Aurrez aurre edo urrutitik noiz lan egingo den alderdiek erabakitzen dutenaren arabera zehazten denez, horrek egoera posibleak dibertsifikatzen ditu, banaketa egunero, asteen, hilean edo urtean behin egitea ahalbidetzen du³¹.

³⁰ Lázaro Sánchez, J. L. (2021-07-28). *Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto*. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 3. Zk., 115–141 orr. (127. Or.). Eskuragarri: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/17200>

³¹ Lázaro Sánchez, J. L. (2021-07-28). *Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto*. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 3. Zk., 115–141 orr. (129. Or.). Eskuragarri: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/17200>

Langilearen prestutasun arauekin loturik, lan-akordioa eta negoziazio kolektiboan ezarritako baldintzen arabera, eta nahitaezko prestasun-denborak eta lanaldiari eta atsedinari buruzko araudia errespetatuz, urrutiko lana egiten duen pertsonak ezarritako zerbitzu-ordutegia malgutu ahal izango du (13. art).

Guzti honetaz gain, urrutiko langileek adostutako akordioan derrigorrez islatu beharko da enpresak behar bezala hornitu eta mantendu behar dituela jarduera garatzeko behar diren bitartekoak, ekipoak eta tresnak (11. Art.). Gastuei dagokienez, langileak urrutitik lan egiteagatik izan ditzakeen gastuak zerrendatu beharko dira, gastu horien konpentsazioa eta konpentsazio hori egiteko unea eta moduarekin batera (12. Art.). Hala ere, aipatu den ehuneko minimo hori betetzen ez bada, enpresak ez du langilea konpentsatzeko betebeharririk izango argi-, telefono- eta Internet-gastuengatik³².

Urrutiko lan-akordioan ezarritako baldintzen aldaketa, akordioa adostu zuten bi alderdien artean adostu beharko da. Aldaketa horretan presentzialtasun-ehunekoa ere aldatu ahal izango da, eta aldaketa berri hori idatziz formalizatu beharko da (Legeko 8.1 art.). Era berean, lan-harremana hasi zenetik lanaldi osoan urrutitik lan egiten dutenei lehentasuna aitortzen zaie lanpostu presentzialak betetzeko, osorik edo partzialki. Horretarako, enpresak ematen diren lanpostu huts presentzialen berri emango die urrutitik lan egiten duten pertsonari eta langileen legezko ordezkariari (Legeko 8.2 art.).

Beraz, alde batetik, urrutiko lan-akordioa hasierako lan-kontratuaren parte ez denean, ez da legezko premisarik ematen langileak akordatutakoa aldatzeko lehentasuna izan dezan. Beste alde batetik, langileak bere lan-denboraren %100 urrutitik lan egin behar du lehentasun hori izan dezan, eta horrek, aztertzen ari garen gaian eragiten du, izan ere, modelo hibrido baten parte diren langileek ez lukete lehentasun hori izango.

³² Moldes Farelo, R. (2021). *Pandemia Covid-19 y nuevo contrato social: la regulación del teletrabajo como nexa entre la transición digital y la transformación en el significado del trabajo*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 9. Liburukia, 1. Zk., 324-352 orr. (343.or.). Eskuragarri: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/60074/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%201%2C%20en-ero-marzo%20de%202021.pdf

4.3.3. Langileen eskubideak

Aurretiaz esandakoaz gain, Legean zenbait eskubide aurreikusten zaizkie urrutiko langileei, hala nola, prestakuntza (9. Art.) eta sustapen profesionalerako eskubidea (10. Art.). Gainera, urrutiko langileek laneko arriskuen prebentziorako eskubidea ere izango dute (15 eta 16. Art) eta langileen eskubide kolektiboak ere kontuan izan beharko dira (19. Art.). Horrez gain, langileek duten eta oso garrantzitsua den beste eskubide bat deskonexio digitalerako eskubidea izango litzateke (18. Art.). Hala ere, eskubide hau apurtzea posible da eskubide horren egikaritzea kontrolatzeko modurik ez badago, edo urrutiko langilearen errendimendu jakin bat hitzartzen bada, horrek hori lortzeko erabiltzen duen denbora edozein dela ere³³.

4.4. Hausnarketa

Urrutiko lan partzialaren inguruan orain arte ia ezer egon ez den edo egondakoa gutxi sakonduta egon den arren, 10/2021 Legearekin eta bertan ezartzen den %30aren portzentajearekin lan egiteko modu hau ez da bakarrik aurreikusten, arautu ere egiten da. Legea aztertzerakoan ikusi izan dugun moduan, lan-jarduera mota hau aurrera eramateko beharrezkoak diren gutxieneko arau batzuk ezartzen dira, nahiz eta oraindik ere gehiago sakontzeko aukera dagoen.

Aipagarria da, lege hau osasun krisiaren ondorioz sortzen den lege bat dela. Hau da, gaur egun dagoen bilakaera teknologikoa eta urrutiko lanak Espainiar Estatuarekin alderagarriak diren herrialde batzuetan duen indarra kontuan izanik, ulertezina egiten da orain arte gai honen inguruko lege bat egon ez izana, eta dena Langileen Estatutuko artikulua batean arautu izana. Hala ere, aipatzekoa da pandemien ondoriozko lan-krisi eta krisi ekonomikoen aurrean emandako arauak une zailetan lan-zuzenbideari balioa eman diotela, eta Zuzenbide-estatuaren esparruan, lan-zuzenbidearen eta gizarte-segurantzaren arteko loturak indartzen dituztela³⁴, eta argi dago nolabait kasu honetan hori gertatu izan dela.

³³ Pedrosa González, J. (2021-07-28). La regulación convencional del teletrabajo. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 3. Zk., 95-113 orr. Eskuragarri: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/17240>

³⁴ Pérez Amorós, F. (2021). *Unas reflexiones para el debate sobre el Derecho del Trabajo y la Covid-19: por una realidad más justa*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 9. Liburukia, 1. Zk., 7-28 orr. (23. Or.). Eskuragarri:

Amaitzeko, azpimarratzekoa da hitzarmen kolektiboek duten garrantzia lan-mota honetan. Hitzarmen Kolektiboak urrutiko lanaren erregulazioari forma eta substantzia eman diezaioke, eta horrela, lan egiteko modu eta modalitate berriak sortzen dituen eboluzio-prozesuarekin batera doaz³⁵. Ikusi izan dugun moduan, banakako akordioak posible diren arren, autonomia kolektibo handiagoko erregulazioa egon behar da. Norberaren autonomia arrisku bat da, eta zalantzarik gabe, langilearentzako eskubidearen abusuak egongo dira, harremanaren zatirik hauskorrena baita³⁶. Legean askatasun handia ematen zaie akordio kolektiboari, aztertu bezala, urrutiko lana eskuratzeko baldintzak, lanaren gehieneko iraupena, gutxieneko lanaldi presentziala, prestakuntza-kontratuetan aurrez aurreko lanaren ehuneko desberdina, urrutiko lanaren itzulgarritasuna lan presentzialarekiko, edo urrutiko lana erregularra dela jotzeko erreferentziazko portzentajeak edo aldiak ezartzeko ahalmena ematen zaie (Lehenengo xedapen gehigarria).

5. HITZARMEN KOLEKTIBOETAN GAIAREN INGURUAN JASOTAKOA

Jada aipatu izan dugun moduan, hitzarmen kolektiboen garrantzia handia da urrutiko lana arautzerako orduan. Horregatik, 10 Hitzarmen Kolektibo desberdinen azterketa egin dugu, enpresa desberdinetan urrutiko lan partziala nola bideratzen den aztertu ahal izateko eta langilearen ikuspegitik erabaki egokiak hartzen diren ikusi ahal izateko. Sektore desberdineko enpresak aztertu dira, telefonia sektoreko Telefonica³⁷, Vodafonen³⁸ Hitzarmen Kolektiboak, Banku sektoreko Caixa³⁹, Kutxabaneko⁴⁰ Hitzarmen

https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/60074/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%201%2C%20en-ero-marzo%20de%202021.pdf

³⁵ Bini, S. (2021). *El trabajo a distancia reformado. De la emergencia a la normalidad*. Labour&Law Issues, 6. Liburukia, 2. Zk. (12. Or).

³⁶ Correa Gomes Cardim, T. (2021). *Crisis mundial de Covid-19 y teletrabajo: la nueva normalidad*. . Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 9. Liburukia, 1. Zk., 352-377 orr. (362. Or.). Eskuragarri: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/60074/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%201%2C%20en-ero-marzo%20de%202021.pdf

³⁷ Telefonicaren HKa: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-14398

³⁸ Vodafonen HKa: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1911

³⁹ Caixaren HKa: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7525

⁴⁰ Kutxabanken HKa: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15664

Kolektiboak, Energia sektoreko Iberdrola ⁴¹, Endesa ⁴² enpresetako Hitzarmen Kolektiboak, zerbitzuen sektoreko El Corte Ingles ⁴³, Primark ⁴⁴ bezalako enpresen Hitzarmen Kolektiboak, eta bestetik, Repsol ⁴⁵, Nokia ⁴⁶ enpresen Hitzarmen Kolektiboak.

Enpresa hauen hautaketa egin da Espainiar Estatuko enpresa garrantzitsu edo handienetan lan-jarduera hau nola ezarri den aztertu ahal izateko, azken finean, Estatuan indar handia duten enpresak dira eta beraien erabakiek eragin handia izaten dute orokorrean. Horrez gain, sektore desberdinetako enpresen HKak aztertu dira, baina era berean, sektore berean jarduten duten enpresak hartu dira. Hori, alde batetik, sektore desberdinetan modelo hibrido hau nola bideratu den ikusi ahal izateko, eta bestetik, sektore berdinen barruan enpresa desberdinek gaia nola jaso duten aztertzeke aukera izateko egin da. Horrela sektore batetik bestera ematen diren desberdintasunak nolakoak diren ikusi ahal izango da, eta gainera, sektore berdinen barruan enpresa batetik besterako aldaketak handiak diren edo ez ondorioztatu ahalko da.

Hitzarmen Kolektibo hauetan zehar gai ezberdinak aztertu dira, hala nola, egunen banaketa, akordioa nola burutzen den, akordioaren itzulgarritasuna, enpresak erraztu behar dituen tresnak eta gastuak, urrutiko lanaren jarraipena eta kontrola nola egiten den, lanaldia eta ordutegia nolakoak den, promozio eta formaziorako eskubideak eta laneko arriskuak nola arautzen diren.

Honen bidez, hitzarmenek legean jasotzen den berdina mantentzen duten edo ekarpen berriak egiten dituzten aztertzeaz gain, hitzarmen desberdinetan zehar gai hau nola arautzen den zehaztuko da. Horrekin batera, legean aurreikusten diren kontuak Hitzarmen Kolektiboetan arautzen diren eta arauketa hori nola egiten den ere ikusiko da.

Kontuan izan behar da ere, Hitzarmen Kolektibo batzuk osasun-krisiaren aurrekoak direla, Repsolen kasuan gertatzen dena (2018ko maiatzekoa da); beste batzuen kasuan,

⁴¹ Iberdrolaren HKa: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-3284

⁴² Endesaren HKa: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6283

⁴³ El Corte Inglesaren HKa: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7530

⁴⁴ Primarken HKa: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-14561

⁴⁵ Repsolen HKa: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-6529

⁴⁶ Nokiaren HKa: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-18689

28/2020 Errege Lege-Dekretuaren aurrekoak dira, Endesaren Hitzarmen Kolektiboa adibidez (2020ko ekainekoa da); Iberdrola (2021eko otsailean), Caixa (2021eko apirilean), El Corte Ingles (2021eko apirilean) eta Vodafoneri (2021eko urtarrilean) dagokienez, 10/2021 Legearen aurretik emandako Hitzarmenak dira; eta amaitzeko, Telefonica (2021eko abuztua), Kutxabank (2021eko iraila), Nokia (2021eko azaroa) eta Primark (2021eko abuztua) bezalako enpresen Hitzarmenak Legearen ostekoak dira.

Honekin lehen ondorio bat atera daiteke, izan ere, Repsol izango litzateke osasun-krisiaren aurretik gai honen inguruko Hitzarmen Kolektibo bat izango lukeen enpresa bakarra, gainerako guztiek pandemiaren ostean sortu dutelarik urrutiko lan partziala aurreikusten duen araudia. Hala ere, aipatzekoa da Telefonica⁴⁷ eta Nokia⁴⁸ bezalako enpresetan aurretik ere urrutiko lana aplikatzen zela, baina beraien Hitzarmenak berritu izan dituzte lege berrira atxikitzeko. Beraz, esan daiteke enpresa gehienek pandemiak sortutako krisiari aurre egiteko eta ezarritako Legea atxikitzeko egin izan dituztela Hitzarmen Kolektiboak.

5.1. Lan egunen banaketa

Aipatu izan dugun moduan eta legean oinarrituz, urrutitik egiten den lana lan-denboraren %30ekoa izan beharko da gutxienez, eta muga hori errespetatuz, alderdiek askatasuna izango dute lanaldiaren inguruko erabakiak hartzeko. Aztertutako Hitzarmen Kolektiboen kasuan, enpresetako batek ere ez du %100eko urrutiko lanaldia aplikatzen zuzenean, ehuneko batzuk ezartzen dituzte, astean urrutitik egingo diren egunak zehazten dituzte edota aldizkako aurrez aurreko eta etxetik egiten den lan-jarduera egokiena dela gomendatzen dute.

Telefonica, Iberdrola, Caixa bezalako enpresek astean langileek urrutitik egin ahal dituzten egunak ezartzen dituzte. Telefonica (HKaren 5. Eranskina 2.6 art.) eta

⁴⁷ Telefonica enpresaren Hitzarmen Kolektiboko 5. Eranskineko 1. Puntuan: *“La introducción del teletrabajo en la Compañía no es reciente, esta apuesta por la conciliación, la digitalización y las nuevas formas de trabajar se ha venido encauzando y desarrollando con una política de diálogo social permanente con la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, que cuenta con una dilatada trayectoria que ha recogido y mejorado las recomendaciones contenidas en la legislación de referencia, tanto internacional como nacional en anteriores convenios colectivos”*.

⁴⁸ Nokia enpresaren Hitzarmen Kolektiboko 43. Artikuluan: *“La Empresa y la Representación de los Trabajadores vienen recogiendo en Convenio Colectivo las condiciones generales de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo desde el año 2008”*.

Iberdrolaren (HKaren 21. Art.) kasuan langileek 2 egunetan burutu ahal izango dute lan-jarduera urrutitik, eta Caixaren kasuan (HKaren 9. Xedapen gehigarria), astean baten bakarrik ezarri da urrutiko lana.

Beste enpresa batzuetan ehuneko minimo eta maximoak jartzen dira, hala nola, Kutxabank eta Vodafone enpresetan. Kutxabanki dagokionez, minimoa %30ean ezartzen du eta maximoa %80an, astean baten gutxienez lan-jarduera aurrez aurre burutu behar dela ezarriz (HKaren 15. Xedapen gehigarria). Vodafone kasuan, %40ko maximo bat ezartzen da, hau da, astean 2 egunetan zehar aurreikusten da urrutiko lana. Hala ere, enpresa honetan proiektu pilotu bat aurreikusi izan da zeinetan lanaldiaren %60rainoko urrutiko lana ezartzeko aukera ematen den (HKaren 30. Art.).

Beste Hitzarmen Kolektiboetan ez da ehuneko zehatzik ezartzen, urrutiko lana aurrez aurrekoarekin txandakatzea egokiena dela esatera mugatzen dira, beste ezer ezarri gabe. Hori, El Corte Ingles (HKaren 44.4 art.), Nokia (HKaren 43. Art.) eta Primark (HKaren 14 bis 4 art.) enpresen kasua izango litzateke.

Egunen banaketan ezarpen ezberdinena Repsolek egiten du, izan ere, modalitate desberdinak jartzen ditu aukeran (HKaren 85.2 art.). Hitzarmen Kolektiboan ezartzen denez, langileek urrutiko lana burutzeko aukera desberdinak izango lituzkete, hala nola, astean egun bat, bi edo hiru egun egiteko, lanaldiaren %20a, astean 2 arratsaldetan eta ostiraleko jardunaldi osoa urrutitik egiteko aukera ematen da. Kasu batzuetan legean ezartzen den %30a betetzen den edo ez ikusi beharko litzateke, izan ere, Hitzarmen Kolektibo hau 2020ko Errege Lege-Dekretuaren aurrekoa da, eta momentu horretan ez zen ehuneko inguruan ezer ezarri.

Bestetik, Hitzarmen batzuetan egunen banaketa hau nola egin beharko den zehazten da. Telefonican adibidez, asteko egunak zehazteko taldeko arduradunarekin adostu beharko da eta lanaldiari dagokionez, lanaldi osoak lehenesten dira urrutitik lan egiteko, baina arduradunarekin adostuta, lanaldi baliokidean egin ahal izango da (HKaren 5. Eranskina 2.6 art.). Hau da, adostasun batera iritsi ezker, posible izango litzateke lanegunaren zati bat aurrez aurre egitea eta beste zatia urrutitik egitea. Vodafone kasuan, urrutitik lan egiten diren egunak aurrez aurre egiten direnekin txandakatu ahal izango dira edota asteka metatu, baimendutako ehunekora iritsi arte (HKaren 30. Art.). Hala ere, lanaldi osoetan bakarrik burutu ahal izango da lan-jarduera. Nokiaren Hitzarmenean ere, Telefonicarekin

gertatzen den bezala, urrutitik lan egingo diren ehunekoak nagusiarekin adostu beharko dira, eta ehuneko horiek lanaldi osoetan zein partzialetan burutu ahal izango dira (HKaren 43. Art.).

Ikusi denez, zenbait enpresek egun bateko lanaldiaren zati bat aurrez aurre egitea eta beste zati bat urrutetik egiteko aukera ematen dute, baina kasu horretan, enpresatik urrutiko lana burutuko den lekurainoko ibilbidean galtzen den denborarekin arazo bat sortzen da. Telefonikak adibidez, argi uzten du Hitzarmenean enpresatik urrutiko laneko lantokira aldatzeko denbora ez dela zenbatuko lanaldia zenbatzeko orduan⁴⁹. Aldiz, aukera hori aurreikusten den enpresen Hitzarmenetan (Nokia eta Repsol) ez da horren inguruan ezer ezartzen. Argi dago arazoak sortu ditzakeen kontua dela eta aurrerago sakonago aztertuko dugu.

Horrez gain, zenbait Hitzarmenetan, Telefonica eta Kutxabanken kasuak, urrutiko lana %30 baino gutxiago burutzen diren egoerak ere kontuan izaten dira. Kasu hauetan langileei erraminta zehatz batzuk emango zaizkie. Telefonicaren kasuan, Hitzarmenean itzulgarritasunari, lanaldiari eta ordutegiei buruz eta arduradunak urrutiko lanaren eguna zehazteari buruz xedatutakoa aplikatuko zaie langileei (HKaren 5. Eranskina 2.6 art.). Kutxabanken aldiz, lanaldiaren %30etik beherako urrutiko lanari ez zaio aplikatuko 28/2020 Errege Lege Dekretuan ezarritako araubidez, ezta xedapen gehigarri honetan ezarritakoa ere. Horregatik, egoera eta baldintza bereziak erakundeak ezarriko ditu.

Amaitzeko, Hitzarmenak aztertuta argi ikusten da enpresek %100ko urrutiko lan-jarduera baten alde egin beharrean modelo hibrido edo urrutiko lan partzialaren alde egiten dutela, izan ere, azertu ditugun enpresa guztietan egun batzuetako urrutiko lana aurreikusten da. Gainera, enpresen ustetan lan-modu egokiena da isolamendua saihesteko eta pertsonen lan-unitate eta enpresarekin aurrez aurreko lotura bat izateko. Hau da, langilearentzako positiboena eta erosoena dena bilatzen da.

5.2. Akordioa nola burutzen den

Urrutiko lana burutzeko akordioaren kasuan, Hitzarmenetan ezartzen denari dagokionez, ez dira desberdintasun asko ematen Hitzarmen batetik bestera. Guztietan zehazten da

⁴⁹ Telefonicaren Hitzarmen Kolektiboko 5. Eranskineko 6.2 puntuan: “*El tiempo de traslado desde la empresa al lugar de trabajo en domicilio no contabilizará a efectos de cómputo de jornada*”.

akordioa bi aldeen borondatez egin beharko dela eta idatziz jaso beharko dela, hau da, jada Legean ezartzen dena errepikatzen da. Hala ere, zenbait Hitzarmenetan akordioan desadostasunak ematen badira zer egin beharko litzatekeen aipatzen da.

Telefonican adibidez, urrutiko lanaren eskaera ukatzen bada, enpresak idatziz arrazoitu beharko du zergatik eman den ezezko hori (HKaren 5. Eranskineko 2.3 art). Endesako Hitzarmenean aldiz, eskatzailea eta enpresa bat ez badatoz, eskabidea alderdi sinatzaileek aztertuko dute Berdintasun Batzordean (HKaren 41.5.4 art.).

Beste kasu batzuetan, urrutiko lan-jarduera burutzeko baldintza batzuk eskatzen dira. Repsolen kasuan adibidez, lanpostua urrutitik lan egiteko egokia den aztertuko du enpresak, eta horrez gain, beharrezkoa izango da gutxienez 2 urteko antzintasuna izatea eta lanaldi osoan egotea (salbuespen batzuetan izan ezik). Gainera, zenbait eskumen eskatzen dira, hala nola, lanpostuaren ezagupen egokia, urrutitik lan egiteko trebetasun informatikoa, jokaera zuzen bat izatea lan egiteko eta jarduera egokia burutzea denboran zehar (HKaren 85.3 art.).

Nokiako Hitzarmenean, urrutiko lanaren lan-jarduera aurretik aplikatu izan denez, 28/2020 ELDrá egokitu beharko direla ezartzen da araudi hori indarrean sartu aurretik sinatutako urrutiko lan kontratuak (HKaren 43. Art.).

Akordioaren amaiera nolakoa izango den aztertzerako orduan, Hitzarmen Kolektibo guztietatik bakarrean ezartzen da gai hori. Telefonikako Hitzarmenean aipatzen denez, urte bateko iraupena izango du urrutiko lanerako akordioak, eta urte hori pasa ostean, egindako lanaren balorazio bat egin ostean, lan-modu hori luzagarria izango da iraupen berdinean (HKaren 5. Eranskina 2.4 art). Gainerako hitzarmenetan ez da ezer aipatzen akordioaren amaieraren inguruan eta horrek izango duen iraupenean.

5.3. Lan-jardueraren itzulgarritasuna

Hitzarmen gehienetan akordioaren amaieraren inguruan ezer esaten ez den arren, kontrakoa gertatzen da itzulgarritasunarekin, izan ere, ia hitzarmen guztietan aztertzen da itzulgarritasuna. Are gehiago, itzulgarritasun hori emateko beharrezkoa den aurreabisua aztertuz, hitzarmen batetik bestera aurreabisu honetarako beharrezkoak diren egunak aldatzen doazela aipagarria da.

Telefonicaren kasuan adibidez, enpresak itzulgarritasun hori edonoiz burutu ahal izango du akordioak irauten duen bitartean, baina egoera hori baldintza batzuekin eman beharko da eta enpresak azalpenak eman beharko ditu horren inguruan. Langileei dagokienez, itzulgarritasun hori akordioa burutu eta lehen 2 hilabeteetan edo akordioaren urtebetea amaitzerakoan eskatu ahal izango da. Edonola ere, bi kasuetan 20 eguneko aurreabisu bat egon beharko da (HKaren 5. Eranskina 2.9 art).

Beste Hitzarmen batzuetan, aurreabisu hori 30 egun naturalekoa izan beharko da, El Corte Ingles (HKaren 44.3 art.), Kutxabank (HKaren 15. Xedapen gehigarria), Primarken (HKaren 14 bis 3 art.) Hitzarmen Kolektiboetan hain zuzen ere. 3 enpresa hauetan itzulgarritasun hori bi aldeek eskatu ahal izango dute eta ez da inolako baldintzarik ezartzen horretarako, bakarrik bi aldeek eska dezaketela zehazten da.

Gainerako Hitzarmenetan ere bi aldeek partetik eman daiteke itzulgarritasuna, baina aurreabisuko egunak aldatzen doaz. Vodafonen adibidez, gutxienez 2 hilabeteko aurreabisua eman beharko da eta itzulgarritasun hori osoa edo partziala izan beharko da (HKaren 30. Art.). Repsolen aldiz, aurreabisu hori 15 eguneko izango da (HKaren 85.2 art.), eta Nokian berriz, 48 orduko aurreabisuarekin nahikoa izango da itzulgarritasunerako (HKaren 43. Art.). Endesan aldiz, ez da ezer aipatzen aurreabisuaren inguruan, soilik itzulgarritasuna bi aldeek eskatu ahal izango dutela (HKaren 41.5.1 art.).

Beraz, itzulgarritasunari dagokionez, ikusten da enpresa gehienetako Hitzarmen Kolektiboetan aurreikusitako egiten dela eta kasu guztietan bi aldeek eskatzeko aukera dutela. Hala ere, eskatzeko aurreabisuaren kasuan aldaketak handiak ematen dira hitzarmen batetik bestera, izan ere, 48 orduko aurreabisuak zein 2 hilabete lehenagoko aurreabisuak aurreikusten dira.

5.4. Tresnak eta urrutiko lanak sortzen dituen gastuak

10/2021 Legean langileei ekipo eta erramintak behar beste hornitzeko eta mantentzeko eskubidea aurreikusten zaie, eta horretaz aparte, gastuak ordaintzeko eta konpentsatzeko eskubidea ere ezartzen da.

Tresnei dagokienez, enpresa gehienek horien hornikuntza eta mantentzea nolakoa izango den azaltzen dute. Hala ere, esan beharra dago zenbait hitzarmenetan ez dela ezer aipatzen

langileen ekipoen hornitze eta mantentzearen inguruan, Iberdrola, Caixa eta Endesako hitzarmenetan gertatzen den bezala.

Gainerako Hitzarmen Kolektiboak aldiz, gai honetan jarduten dira. Telefonica (HKaren 5. Eranskina 2.5 art.), El Corte Ingles (HKaren 44.5 art), Vodafone (HKaren 30. Art.), Repsol (HKaren 85.5 art.) eta Primark (HKaren 14 bis 5. Art) bezalako enpresetan langileei emango zaizkien tresnak azaltzen dira. Orokorrean, enpresa denetan ordenagailu, tablet edo antzeko zerbait, mugikorrak, aulki ergonomikoa, teklatua, arratoia... bezala tresnak errazten zaizkie langileei. Horrez gain, mugikor eta ordenagailurako beharrezko datu mugagabeak eta ADSL linea ere ematen ditu enpresak. Hala ere, kasu guztietan ez da material hori ematen, izan ere, Primark enpresa adibidez, langileari ordenagailu bakar bat ematera mugatzen da. Erraminta horiek errazteaz gain, enpresa tresna horien mantentzeaz ere arduratuko da.

Hala ere, Hitzarmen Kolektibo guztietan ez da aipatzen zein erraminta emango diren enpresaren aldetik, izan ere, Nokia (HKaren 43. Art.) eta Kutxabankeko (HKaren 15. Xedapen gehigarria) Hitzarmenetan bakarrik aipatzen da urrutiko lana burutzeko erramintak enpresak emango dituela eta horien mantentzeaz ere enpresa arduratuko dela. Kutxabanken kasuan gai hau banakako akordioaren gain uzten da.

Honetaz gain, Telefonica eta Kutxabank bezalako enpresetan urrutiko lana %30a baino gehiago edo gutxiago egiten duten langileen artean ematen zaien materialen inguruko desberdinketa bat egiten da. Telefonicaren kasuan, %30 baino gutxiagoko urrutiko lana burutzen duten langileei ordenagailu edo antzeko tresna bat ematen dio enpresak, baina konektagarritasun-zerbitzua langileak berak izan beharko du urrutiko funtzioak bete ahal izateko. Kutxabanken aldiz, ez da zehazten erraminta horiek zeintzuk izango diren, bakarrik langileari beharrezkoak egingo zaizkion tresnak erraztuko zaizkiola azaltzen da.

Are gehiago, Kutxabankeko Hitzarmenean, gainerakoetan gertatzen ez den bezala, langileak bere baliabideak erabili ahal izango ditu Erakundearen iritziz nahikoak badira. Kasu horretan, Enpresak 300 euro gordin ordainduko lizkieke langileei, zenbateko orokor gisa, horiek erabili eta amortizatzeagatik. Baina ordainketa hori behin bakarrik burutuko da, urrutiko lanaren banakako akordioa sinatzean.

Gastuak aztertzerakoan, Hitzarmen Kolektibo guztiak ez dira gastuak ordaintzeko eta konpentsatzeko eskubideen inguruan jarduten. Gai honen inguruan El Corte Ingles,

Kutxabank, Vodafone, Nokia eta Primarkeko Hitzarmenetan soilik jarduten dira. Hala ere, urrutiko lanak sortzen dituen gastuei aurre egiteko ematen den diru kopurua desberdina da hitzarmen bakoitzean.

Enpresa hauen artean gastuei aurre egiteko diru kopuru txikiena ematen duena Primark izango litzateke, langileei hilean 15 euro gordin ematen baitie langileei (HKaren 14 bis 5 art.). El Corte Inglesen kasuan, langileei hilean 23 euro gordin ematen zaizkie (HKaren 44.5 art.), eta Kutxabanken hilean 90 euro gordin (HKaren 15. Xedapen gehigarria).

Nokiari dagokionez, orokorrean langileei 50 euro errazten zaizkie hilero urrutiko lanak sortutako gastuei aurre egiteko. Hala ere, horretarako baldintza bat jartzen da, izan ere, osagarri hori legedi berriaren arabera definitzen denez, urrutiko lanerako kontratu berria sinatzen duten pertsonen bakoitzak ez zaie ordainduko. Horrez gain, urruneko lanpostuan bezero-eskakizun espezifikoak bete behar dituzten langileen kasuan, hilean 80 euro gordin ordainduko dizkio enpresak, horrela pertsona horiek datuen konexio-mailak kontratatu ahal izan ditzaten bezeroarekiko konexio-bermearen maila nahikoa izan dezaten (HKaren 43. Art.).

Hala ere, diru-kopuru hau urrutiko lana %100ean lanaldi osoan zehar burutzen duten langileei ematen zaie. Hori dela eta, kasu guztietan kopuru hori ordainduko da urrutiko laneko erregimenean zerbitzuak benetan ematen diren egunen proportzioan, lanegun presentzialen aldean.

Kasu guztietan ez da diru kopuru zehatz bat ematen gastuei aurre egiteko, izan ere, Vodafonek langileek dituzten gastuak konpentsatzeko, alde batetik, mugikorrekiko linea, ahots-tarifarekin eta datu mugagabeak, eta bestetik, %50eko konexio finkoko deskontu eskusiboa errazten du (HKaren 30. Art.).

Beraz, enpresak erraztu behar dituen tresna eta konpentsatu behar dituen gastuei dagokienez, hitzarmen batetik bestera desberdintasun handiak daude. Hitzarmen Kolektibo batzuetan zuzenean ez da gaia jorratzen, beraz, kontu horiek banakako akordioetan adostuko direla ulertzen da. Hori langilearentzako kaltegarria izan daiteke eta arazoak sor ditzake, batez ere, enpresak langilearen aurrean duen indarra kontuan badugu. Aldiz, gaia jorratzen den hitzarmenetan argi ikusten da enpresa bakoitzak erabaki desberdinak hartzen dituela bai tresnak ematerakoan eta baita gastuen konpentsazioan.

Hori dela eta, ondoriozta daiteke legean ez direnez eman beharreko tresna finko batzuk zehazten, eta gastuei aurre egiteko ez denez kopuru minimo bat ezartzen, enpresa bakoitzak langileak urrutiko lana burutzeko egokiena deritzon tresnak eta konpentsazioak ematen dituela. Horregatik, enpresa bakoitzaren erraminta motak eta konpentsazioaren kopurua desberdina izango da.

5.5. Lanaldia eta ordutegia eta horren erregistroa

Lanaldi eta ordutegiak aztertzerakoan, hitzarmen gehienetan ez da ezer berezirik esaten honen inguruan, horregatik, uler daiteke lanaldi eta ordutegien kasuan enpresa gehienek aurrez aurreko langileek duten lanaldi eta ordutegi berdina ezartzen zaiela urrutiko langileei. Hala ere, zenbait Hitzarmenetan zehaztapen batzuk egiten dira gai honen inguruan.

Telefonicaren kasuan adibidez, lanaldia Hitzarmen Kolektiboan orokorrean zehaztutakoaren arabera izango dela adierazten da, baia horrez gain, urrutiko langileen erregistroa beharrezkoa izango dela ezartzen da. Horretarako, auto erregistroa aurreikusten da. Horrez gain, langileak urrutitik lan egiten duen egunetan beharrezkoa izanez gero, langilea atxikita dagoen lantokira joan behar da, baita enpresak eskatzen dizkion beste zeregin batzuetarako ere, behar besteko aurrerapenarekin.

Iberdrolari dagokionez, lanaldi eta urrutiko lanarekin zerikusia duen kontuaz asteko azken lanegunaz mintzatzean bakarrik jarduten da. Izan ere, egun horietan, hitzarmenean zehazten denez, urrutiko lana eta malgutasun handiagoko ordutegia sartzeko aukera aurreikusten da teknikari kualifikatuentzat, bere lanaren ezaugarriengatik hala behar badute (HKaren 5. Erankina A).1 art.). Ordutegi horren oinarria urteko lanaldia da, eta urteko 1000 ordu inguru behar dira, 220 lanaldien barruan proportzionalki banatuta (beti ere, ordutegi orokorraren mugen barruan eginez). Lanaldiaren erregistroari dagokionez, urrutiko lanaren parte diren langileek urrutitik lan egiten duten egunetan aplikazio informatiko espezifiko baten bidez erregistratu behar dira (HKaren 5. Erankina D) art.).

Azkenik, lanaldi eta ordutegiaren inguruan jarduten den beste hitzarmen bat Nokia enpresarena da. Honen arabera, urrutiko lanaren ordutegia langileari bere lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko aukera ematen diona izango da. Hau da, lanpostuaren berezko jardueraren eta konpromiso profesionalen arabera, ordutegi-malgutasuna

aurreikusten da. Hala ere, malgutasun hori langile eta bere nagusiaren artean adostuta egon beharko da. Malgutasun hori ematen den arren, bezeroentzako laguntza teknikoko, informazio-teknologiako (IT) euskarriko edo ordutegi jakin batean zerbitzu bat ematea eskatzen duten bestelako eginkizunetarako, zerbitzua eskatzen den ordutegian bete beharko da (HKaren 43. Art.).

Guzti honetatik ondorioztatzen dena da, urrutitik lan egiten duten langileen lanaldi eta ordutegia aurrez aurrekoen berdina izango dela, eta kasu zehatz batzuetan bakarrik ematen direla aldaketa batzuk. Berdina gertatzen da erregistroarekin, izan ere, hitzarmen gutxi mintzatzen dira horren inguruan, eta aipatzen diren horietan auto-erregistro edo aplikazio informatiko baten bidezko erregistroaz bakarrik jarduten da. Beraz, hitzarmen kolektiboek orokorrean ez dute aldaketa sakonik egiten lanaldi eta ordutegiaren eta hauen erregistroaren inguruan.

5.6. Urrutiko lanaren jarraipena eta kontrola

Urrutiko lanaren jarraipen eta kontrol bat eramateko, zenbait hitzarmenetan hori nola egiten den ezartzen da. Hala ere, esan beharra dago gutxi direla jarraipen eta kontrol hori ezartzen dutenak, hala nola, Telefonica, Caixa, Vodafone eta Repsol.

Telefonican adibidez, urrutiko lana ezartzeko edo lan-jarduera horrekin jarraitzeko baldintzak betetzen direla ikusteko, aldizkako jarraipen bat egingo da (HKaren 5. Eranskineko 2.4. art.). Hau da, lan-modalitate horren aplikazioaren jarraipena eta banakako ebaluazioa egingo da. Horretarako, enpresak baliabide telematiko, informatiko eta elektronikoak erabiliko ditu, baita urrutiko langilearen arduradunaren bidez, enpresak proposatutako edozein ekintzarekin.

Caixaren kasuan aldiz, bakarrik esaten da Batzorde Paritarioak gainbegiratuko duela funtzionamenduaren jarraipena (HKaren 9. Xedapen gehigarria), baina ez da zehazten kontrol hori nola burutuko den ez beste ezer. Vodafone kasuan antzekoa gertatzen da, izan ere, hitzarmenean aipatzen denez, lan-jardueraren kontrol bat eramango da arduradun hierarkikoaren bitartez eta horretarako beharrezkoak diren bitartekoak enpresak ezarriko ditu (HKaren 30. Art.). Ikusten denez, hitzarmen honetan ere ez da aipatzen kontrol hori zein denbora bitartean egingo den, ezta nola burutuko den kontrol hori.

Repsoli dagokionez, Enpresako Zuzendaritzak hiru hilean behin urrutiko lanaren jarraipenari buruzko txosten bat aurkeztuko du langileen ordezkariekin egiten den Esparru Akordioaren Berdintasunerako Mahai Teknikoan (HKaren 85.6. art.). Beraz, aurreko hitzarmenekin alderatuta, kasu honetan jarraipen hori zenbatero egiten den zehazten da, baina berriro ere ez da zehazten kontrola nolakoa izango den eta nola burutuko den.

Orokorrean, hitzarmenetan ez da urrutiko lanaren jarraipen eta kontrolaren inguruko mintzamenik egiten, eta gai horretaz jarduten diren hitzarmenek nahiko informazio gutxi ematen dute. Hau da, denetan aipatzen da kontrol bat egongo dela baina ez da argi zehazten kontrol hori nolakoa izango den eta zenbatero egingo den.

5.7. Sustapen eta formaziorako eskubidea

Legean azaltzen denez, urrutiko langileei sustapen eta formaziorako eskubidea aurreikusten zaie, eta hitzarmen kolektiboek horretarako irizpide eta mekanismoak erraztuko dituzte. Aztertutako zenbait hitzarmenetan gai hau bai jorratzen da, baina aipatzekoa da guztietan ez dela gaia jorratzen.

Kutxabank (HKaren 15. Xedapen gehigarria), Repsol (HKaren 85.4. art.) eta Nokia (HKaren 43. Art.) bezalako hitzarmenetan, bakarrik esaten da urrutiko langileek aurrez aurreko langileek dituzten sustapen eta formaziorako eskubide berdinak izango dituztela, besterik ez.

Telefonica bezalako beste hitzarmenean adibidez, azalpen gehiago ematen dira. Aurreko hitzarmenekin gertatzen den bezala, honetan ere urrutiko langileek aurrez aurrekoek dituzten heziketarako eskubideak mantenduko dituztela aipatzen da. Baina horrez gain, enpresak urrutiko laneko arloko prestakuntza espezifikoa bultzatzearen aldekoa da, eta horregatik, lan-jarduera hasi aurretik enpresak prestakuntza egokia eta espezifikoa ematen du antolaketa-modalitate horren ezaugarriak ezagutzeko (HKaren 5. Eranskina 2.11. art.). Sustapenari dagokionez, urrutiko langileek horretarako eskubidea izango dute, zerbitzuak modu presentzian ematen dituzten baldintza berdinetan. Horrekin batera, enpresak gertatzen diren igoera-aukeren berri eman beharko die urrutiko langileei (HKaren 5. Eranskina 2.12 art.).

Endesaren Hitzarmenean ere antzekoa zehazten da, izan ere, bertan aipatzen denez, enpresak behar diren bitartekoak ezarri behar ditu urrutiko langileek lanbide-prestakuntzarako benetako sarbidea izan dezaten. Hori errazteko, hau da, mugigarritasuna eta mailaz igotzea ahalbidetzeko, enpresak jakinarazi beharko die lanpostu hutsak daudela beren lantokietan bertan burutzeko (HKaren 41.5.2 art.).

Caixan aldiz, urrutiko langileei lehentasuna aurreikusten zaie enpresan dauden lanpostu huts presentzialak eskuratzeko. Gainera, lehentasun-irizpide gehigarri bat ezartzen da urrutiko lanaldiaren ehuneko handiagoa egiten dutenentzat. Hala ere, kontuan izan behar da, eskubide horretatik kanpo gelditzen direla lan-kontratuan hasieratik urrutiko lanaren modalitatea aurreikusten zuten pertsonak (2019-2023 HK aplikatzeko lan-akordioaren 2. Xedapen gehigarria).

Formazioarekin loturik, Vodafoneko Hitzarmenean, Telefonicarekin gertatzen den bezala, urrutiko lana burutzeko lanpostuarekin loturiko formazio bat egin beharra ezartzen da (HKaren 30. Art.).

Ikusten denez, hitzarmen gehienetan sustapen eta formazioaren inguruan legean esaten dena ezartzen da orokorrean, urrutiko langileek aurrez aurrekoek dituzten eskubide berdinak izango dituztela. Gutxi dira zerbait gehitzen dutenak, eta gehitzen duten bakarra enpresak lanpostu hutsez informatzeko beharra da. Caixaren kasuan ematen da ezberdintasun bat, zeinetan urrutiko langileek kasu batzuetan duten lehentasuna aipatzen den, besterik ez.

5.8. Lan-arriskuen prebentzioa

Lan-arriskuen prebentzioa jorratu behar den gai garrantzitsua da, eta are gehiago lana urrutitik burutzen denean.

Hitzarmen Kolektiboak aztertzerakoan, gehienek momentuko legean edo 28/2020 Errege Lege Dekretuan esandakoan oinarritzen dira⁵⁰. Horien adibide dira El Corte Ingles (HKaren 44.7 art.), Kutxabank (HKaren 15. Xedapen gehigarria), Nokia (HKaren 43. Art.) eta Primarken (HKaren 14. Bis 8. Art.) Hitzarmen Kolektiboak. Hala ere, Kutxabank eta Primarken kasuan aipatu behar da lan-arriskuen ebaluazioa urrutitik egingo dela. Hala

⁵⁰ Kontuan izan behar da HK asko 10/2021 Legearen aurrekoak direla, eta horregatik 28/2020 ELDn oinarritzen direla.

ere, ez da azaltzen ebaluazio hori nola burutuko den, edota ze tresna mota erabiliko diren kontrol hori burutzeko. Nolabait, lan-arriskuen ebaluazio horien segurtasun-maila nolakoa izango den zalantzan jartzen da, eta kolokan jarri beharko litzateke ebaluazio mota horiek lan-arriskuak kontrolatzeko modurik egokienak diren edo ez, azken finean ebaluazio horien bidez langilearen osasuna kontrolatzen delako.

Gai honen inguruan azalpen handiena ematen duen Hitzarmen Kolektiboa Telefonicarena izango litzateke. Izan ere, prebentzio moduan, lanaldiaren banaketa, prestasun-denborak eta lanaldiko atsedendien eta deskonexioen bermea kontuan hartu beharko dela adierazten da. Horrez gain, beharrezkotzat jotzen da langileak alde aurretik egiaztatzea urrutitik lan egiterakoan izango duen lantokiak behar diren baldintza guztiak betetzen dituela laneko arriskuen prebentzioari dagokionez, eta gainera, egoera horren mantenuaz langilea bera arduratu beharko da. Enpresaren aldetik, aldian-aldian osasun-azterketak eta -kontrolak egingo dira modalitate horrek lan-osasunean duen eragina zehazteko, eta hitzarmenean bertan aholku batzuk ematen dira gai honen inguruan (HKaren 12.13. art.).

Beste hitzarmen batzuetan hain sakonki aztertzen ez den arren, lan-arriskuen prebentzian beste zenbait aipamen egiten dira. Caixaren kasuan adibidez, Lan Osasuneko batzorde Bakarraren esparruan, lan-modalitate horietako lan-arriskuen prebentzioari buruzko gaiak aztertu eta jarraituko direla ezartzen da (2019-2023 HK aplikatzeko lan-akordioaren 2. Xedapen gehigarria). Vodafoneri dagokionez aldiz, jarduera lan-arriskuen prebentzioak errespetatzen diren lekuan burutuko dela ezartzen da, eta horrez gain, enpresak errazten duen gai honen inguruko formazioa egitea beharrezkoa izango da (HKaren 30. Art.). Repsolen kasuan, urrutiko langileek lan-arriskuen prebentzian aurrez aurreko langileek dituzten eskubide berdinez gozatuko dutela esatera bakarrik mugatzen da hitzarmena.

5.9. Hausnarketa

10 Hitzarmen Kolektiboren azterketaren ostean, zenbait ondorio atera dira. Hasteko, argi gelditzen da Hitzarmen gehienek modelo hibrido baten alde egiten dutela, izan ere, aztertu ditugun guztiek urrutiko lana eta aurrez aurrekoa txandakatzearen aldekoak dira. Hau da, urrutiko lanaren alde egiten dute, baina presentzialtasunak ekarri ditzakeen alde onak kontuan izanik eta hori dela eta, hura mantenduz. Orokorrean egunen arteko txandakatze hori orekatua dela ikusten da, hau da, lan-jarduerarako egunak txandakatzen doaz edota

gehienez 2 eguneko urrutiko lana aurreikusten da. Esan nahi dena zera da, ez dela 4 eguneko urrutiko lana eta egun bateko aurrez aurreko lana edo alderantzizkoa ematen.

Horrez gain, ikusi izan denez, hitzarmen askotan ez da urrutitik egin beharko den lanaren portzentajea aurreikusten, banakako akordioaren garrantzia argi utziz. Izan ere, hitzarmen kolektiboetan arautzen ez bada, derrigorrez banakako akordioetan adostu beharko den gai bat da; beraz, hitzarmen kolektiboek garrantzia duten arren, enpresa askok erabaki horiek banakako akordioaren esku uzten dute. Akordio hauek nahiko berriak dira, beraz, etorkizun batean aztertu egin beharko litzateke ea egokiagoa den akordioetan ehunekoen kontu hau hitzarmen kolektiboetan zehaztea (behintzat ehuneko tarte bat jartzea) edota banakako akordioaren menpe uztea.

Bestetik, argi gelditzen da akordioetan bi aldeek adostasuna ezinbestekoa dela, baina adostasun hori ematen denean, desadostasun horri eman beharreko erantzunari dagokionez ez da hitzarmen askotan zehazten. Aipatu bezala, legean egoera hau langilearen kasuan ematen denean bakarrik aurreikusten da, baina enpresaburuarekin gertatzean ez da ezer aipatzen. Arazo bat suposa dezake egoera horrek, eta horregatik, ezinbestekoa litzateke hitzarmenetan behintzat situazio horri erantzun bat ematea (kasu batzuetan egiten den bezala), hori gertatzerakoan langileak ezezko horri aurre egin ahal izateko edo gutxienez, ezetzaren arrazoia jakiteko. Hala ere, aurrerago aztertuko denez, kasu hauen aurrean zer gertatzen den azalduko da.

Hitzarmen Kolektiboen edukiari dagokionez, argi gelditzen da gai batzuetan asko sakontzen dutela, izan ere, hitzarmenen artean ematen den desberdintasunak argiak dira, batez ere, lanegunen banaketa egiterakoan, itzulgarritasunaren aurreabisuko egunetan, enpresak erraztuko dituen eta urrutiko lanerako beharrezkoak diren erraminta motetan edota urrutiko lanak sortutako gastuei aurre egiteko diru kopuruan. Hala ere, gainerako kontuetan, legean esaten denean oinarritzen dira bakarrik, nahiz eta kasu batzuetan zerbait gehiago gehitzen den.

Horrez gain, esan dugun bezala, hitzarmenen artean ezberdintasun asko ematen dira, eta ez bakarrik gai batzuk jorratzerakoan, orokorrean. Hau da, enpresa askok urrutiko lanaren gaia asko jorratzen dute (Telefonica eta Kutxabankek adibidez), gai asko zehazten eta beharrezko azalpenak emanez; beste batzuek aldiz (Endesa eta Caixa adibidez), urrutiko lana hitzarmenaren paragrafo batean aipatzen dute bakarrik, orokorrean azalduta eta

sakondu gabe. Kasu horietan, beharbada banakako akordioen esku uzten dute urrutiko lanaren gaia jorratzea eta horregatik, hitzarmen kolektiboetan ez da hainbeste aipatzen gaia.

Honekin loturik, puntu honen hasieran aipatu bezala, hitzarmen gehienak osasun-krisiaren ostekoak dira, eta nahiz eta enpresa batzuetan aurretik modelo hibridoan oinarritutako lan-jarduera aurreikusi, orokorrean argi gelditzen da nahiko gai berria dela. Hori dela eta, ulergarria izan daiteke oraindik gauza asko sakondu gabe egotea. Hala ere, ezinbestekoa da galdetzea ea pandemiarik egon izan ez balitz lan egiteko modu honek izan duen hazkundera emango litzatekeen edo ez. Kontuan izanik kontziliazioarekin lotuta doan gai bat dela, seguruenik enpresek momenturen batean bere ezarpenaren alde egingo zuten, baina pixkanaka egingo litzatekeen prozesu bat izango litzateke, orain izan duen ezarpen eta hazkunderarekin zerikusirik izango ez lukeena.

6. MODELO HIBRIDOA EGOKIA AL DA LANGILEARENTZAT?

Arestian aipatu bezala, modelo hibridoak nolabait urrutiko lanaren eta aurrez aurreko lanaren ezaugarri onenak hartzen ditu, izan ere, alde batetik, lantokia ez den leku batetik lan egitearen alde onak ditu, hala nola, kontziliazioa erraztea eta desplazamendua ekiditea, eta bestetik, lantokian lan egitearen alde onak ditu, lantaldearekin batzeko aukera eta isolamendua ekiditea adibidez.

Printzipioz lan egiteko modu honek soilik alde onak dituela ematen duen arren, langilearentzako onuragarria den aztertu behar da. Hitzarmen Kolektiboen azterketan jada ikusi da, langilearentzako positiboak diren kontuak daudela, baina erabaki batzuk kaltegarriak izan daitezkeela. Horregatik, orain arte urrutiko lan partzialean jarduten duten langileek izandako arazoak aztertuko ditugu ondorio desberdinak atera ahal izateko. Hau da, epaitegietara iritsi eta ebatzi diren kasuak aztertuko ditugu, eta ebazpen horietan langilearen alde edo kontrako erabakiak hartu diren edo ez ikusiko dugu, etorkizunari begira lan egiteko modu hau langileentzat egokia izan daitekeen edo ez ondorioztatuz.

6.1. Urrutitik lan egiteko desplazamenduan erabilitako denbora berreskuratu beharra

Hitzarmen Kolektiboak aztertzerakoan aurkitutako kasuetako bat goizean aurrez aurre eta arratsaldean urrutitik lan egiterakoan lantokitik urrutiko lantokirako desplazamenduan erabiltzen den denborarekin zer gertatzen den izango litzateke. Kasu batzuetan desplazamendu horretan emandako denbora berreskuratu egin behar dela ezartzen den arren, beste batzuetan ez da ezer aipatzen eta horrek arazoak sor ditzake. Hala ere, Auzitegi Nazionala jada arazo horretan mintzatu izan da.

ANk 2021eko maiatzaren 12an emandako 105/2021 ebazpeneko⁵¹ kasuan, enpresaren aurka egiten da honek denbora tarte baterako hartutako erabakiak direla eta. Enpresak hartutako neurrietako bat zen, bazkaltzeko etenaldiaren ondoren gainerako lanaldia urrutiko modalitatean egitea. Egoera horretan, langilea bere lanpostutik etxera lekualdatzen zenez, enpresak desplazamendu horrek sortutako atzerapenak berreskuratzera behartzen zuen, janariaren etenaldiaren ondoren; hori guztia, pandemiak sortutako egoeraren ondorioz, modu iragankorrean eta langileen osasuna zaintzeko hartutako beste neurri bat bezala, bazkaltzeko etenaldian jende asko biltzen zen lekuetara (jaketxe eta kafetegiak) sartu beharrik ez izateko ezarri zen.

Egoera horren aurrean, sindikatuetoako bat erabakiaren aurka agertu zen, beraien ustetan lanaldiarekin jarraitzeko etxerako bidaia benetako lan-denborarekin parekatu behar dela adieraziz, eta ondorioz, langileak ez luke berreskuratu beharko desplazamenduko denbora.

Kasu honetan, sententziak enpresaren alde egiten du. Alde batetik, ulertzen da alarma-egoeraren bilakaerari berari eta aldi baterakotasunari lotutako eta une oro adosten saiatu diren erabakitako aldaketak behin-behinekoak direla. Hau da, momentu zehatz baterako ezartzen den erabakia da, betirako izango ez dena.

Bestetik, ondorioztatzen da enpresaren erabakiak batzuetan lanaldiaren amaiera atzeratzea dakarrela, baina kontuan izan behar da, nolana ere, langileak denbora bat inbertitu beharko duela nahitaez lanaldiaren amaierako joan-etorrian. Horretan oinarrituz, langileak ez luke ordu gehiagoz lan egin beharko, izan ere, aurrez aurre lan egiteak

⁵¹ ANS 1856/2021

suposatzen duen derrigorrezko desplazamenduan, edo arratsaldean urrutitik lan egiteagatik denbora berreskuratu behar izatean, bi kasuetan langileak bere lanaldia antzeko ordutegian bukatuko luke (4. OJ).

Ikusten denez, egoera zehatz bati erantzuna emateko hartzen den erabakia da hau. Hau da, aurrerago kenduko den edo aldatuko den erabaki baten aurrean gaude, izan ere, momentu batean ere ez da aipatzen osasun-krisiaren ostean enpresak modelo honekin jarraituko duenik ez ezer. Horregatik, sententzian hartzen den erabakia ulergarria egiten da.

Hala ere, denbora tarte baterako planteatzen ez denean zer gertatuko litzatekeen ere pentsatu beharko litzateke. Baina, arestian esan bezala, bazkalorduan langileak egiten duen desplazamendu hori berdin-berdin egin beharko luke lanaldi osoa lantokian aurrez aurre egingo balu ere, eta azken finean, lanaldia betiko edo antzeko orduan amaituko litzateke. Horregatik, langileek bazkalorduko desplazamenduan galtzen duten denbora berreskuratu behar izatea egokia izango litzateke.

Hala ere, egoera honetan enpresa eta langilearen arteko borondatezkotasuna ezinbestekoa izango litzateke. Izan ere, lan egiteko modu hau langileekin edo langileen ordezkariekin adostuz gero, ez litzateke inolako arazorik egongo. Bestetik, langileentzako egokiena dena kontuan izan gabe eta derrigorrez ezarritako modelo baten aurrean egongo bagina, kontu desberdina izango litzateke, ez dakigulako langilea erabaki horrekin ados dagoen edo ez, edota berarentzako lan egiteko modurik onena den edo ez. Horregatik, lan egiteko modelo hau ezartzerako orduan, ezinbestekoa izango litzateke lehenago langileen iritzia kontuan izatea, eta horretatik erabaki egokiena hartzea.

Honekin atera daitekeen beste ondorio bat zera da, kasu hauetan ordainsari sistema aldatzea eta langilearenganako konfiantza-maila handitzea egokia izan daitekeela. Hau da, ordainsari sistema lan egindako orduetan oinarritu beharrean, lortutako helburuetan oinarritu ahalko litzateke, beti ere, ordutegi baten barruan. Honela, langileak bere ohiko ordutegian egin beharrekoa egin ezker, ez luke orduak berreskuratzeko beharizanik izango. Gainera, enpresaren aldetik konfiantza-maila hazterakoan, kasu honetan sortu diren eta enpresari inolako onurarik ekartzen ez dioten arazoak ekidingo lirateke (hala nola, enpresa eta langilearen arteko liskarrak, langilearen motibazioa gutxitzea...).

Horrela, langilearen motibaziorako positiboa izango litzateke eta etorkizunari begira ere onuragarria izango litzateke bi aldeentzat.

6.2. Enpresariak modelo hibridoari ezezkoa ematea edo ez erantzutea

Legean aurreikusten ez den, eta Hitzarmen Kolektiboetan ere gutxi aipatzen den kontu bat langileak urrutiko lana proposatzen duenean eta enpresak ezezkoa ematen duenean zer gertatzen den azaltzea izango litzateke. Izan ere, langilearen ezezkoaren kasuan zer gertatzen den eta nola jokatu behar den azaltzen da, baina kontrako kasuan ez da esaten langilearen aukerak zeintzuk diren.

Hala ere, jurisprudenziara jo ezkerro, aukera desberdinak aurreikusten dira enpresariaren ezetzaren aurrean langileari arrazoia emateko, hala nola, kontziliazio-beharrak frogatzea, langilearen eskaerari enpresak ez erantzutea eta aztertuko denez, lan egiteko modu hori enpresan ezarrita ez egotea eta Hitzarmen Kolektiboan ez aurreikustea ezin da aitzakia izan langileari ezezkoa emateko.

Kontziliazio-beharrak frogatzeari dagokionez, gaiarekin lotura duten bi sententzia aztertu ostean, bi ebazpenetan langileari arrazoia ematen zaio behar horiek frogatzeagatik.

Lehen kasuan⁵², fisioterapeuta batek bere lanaldia egokitzea eskatzen zion enpresari, bere seme-alabak ikastetxean batu ahal izateko, eta egindako proposamenetako bat lanaldiaren azken 30 minutuak urrutiko lanaren bitartez egitea zen, lanaldiaren amaieran administrazio lanak egitera bideratzen zituztelako. Enpresak bere antolamendu-interesekin eta beharrekin talka egiten zuela alegatu zuen arren, epailearen esanetan, enpresak momentu batean ere ez zuen frogatzen hori horrela zenik, ezta administrazio lanak urrutitik egin ahal izateko ezintasuna ere, eta horregatik, langileari arrazoia ematen zaio. Hau da, enpresarentzat antolaketa-zailtasunik sortzen ez duten aukera desberdinak planteatzen direnez eta kontziliaziorako beharra erakusten denez, langilearen alde egiten da (4. OJ)

Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiak⁵³, antzeko kasu batean berdina ezarri zuen, zaharren-egoitza batean zuzendari bezala lan egiten zuen emakume batek enpresari

⁵² Mataróko LES 4831/2019

⁵³ Galiziako JANS 3191/2020

modelo hibridoan jarduteko proposamena egin ostean (%60-%40an, astean bitan aurrez aurre lan egiteko), enpresak ezezkoa ematean.

Sententziaren arabera, langileak egindako proposamenarekin ez zitzaion kalte edo kalte nabarmenik eragiten enpresari, antolaketa edo ekoizpenari dagokionez, langileak bere eginkizun asko urrutitik egin ahal izango lituzkeelako, eta beharrezkoa izango balitz, adibidez, egoitzako pertsonen senideekin elkarriketatzeko, bisita horiek koordinatuko lirateke langileak lantokian aurrez aurre lan egin behar duen egunetan egin ahal izateko (3. OJ).

Beraz, lana eta familia bateragarri egiteko beharra dagoela frogatzen denean, eta horrek enpresaren antolakuntzan eragiten ez duenean, enpresaren ezezkoaren aurrean langilea babesten da, bere proposamenaren alde eginez. Izan ere, horrelakorik frogatzen ez denean, orokorrean enpresaren alde egiten da, Valladolideko Justizia Auzitegi Nagusiak⁵⁴ horrelako ezaugarriak dituen kasu baten aurrean enpresaren alde egin izanean oinarrituz (5. OJ).

Langileak egindako eskaeraren aurrean, enpresak erantzuten ez duenean ere, langileari arrazoia ematera bideratzen da jurisprudentzia. Arestian aztertutako Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren sententzian aztertzen den beste kontu bat enpresak langilearen eskaerari ez erantzutea da. Kasu honetan, langileak egindako eskaera desberdinen aurrean, enpresak ez zuen inolako erantzunik eman, eta horregatik, enpresa langileari kalte-ordain bat ematera behartzen da. Izan ere, Langileen Estatutuko 34.8 artikuluan oinarrituz, egoera hauetan enpresa negoziatzera derrigortzen da, eta horrez gain, langilearentzako egokiak izan daitezkeen proposamenak ere egin beharko lituzke. Ondorioz, kasu honetan langileari arrazoia ematen zaio, eta honekin batera uler daiteke, enpresak langilearen eskaera ez erantzutean langilearen eskaeraren alde egin ahal izango dela (4. OJ).

Azkenik, azaldu bezala, langileak modelo hibrido batean lan egiteko proposamenari ezezkoa emateko aitzakia ezin daiteke izan enpresan lan egiteko modu hori ezarrita ez dagoela edo HKan aurreikusten ez dela esatea. Hori da behintzat, Bartzelonako Lan-

⁵⁴ Valladolideko JANS 4131/2020

arloko Epaitegiak⁵⁵ zehaztu zuena, langileak enpresari modelo hibrido bat proposatzean (asteko 4 egunetan urrutiko lana eta egun batean aurrez aurre), eta enpresak ezezkoa emanez enpresak lan egiteko modu hori ezarrita ez zuela eta HKetan zehazten ez zela argudiatuz. Horrez gain, enpresaren beste argudioetako bat momentu horretan lan egiteko modu hori negoziatzen ari zirela zen.

Horren aurrean, epailearen ustetan, enpresak negoziazioari ekin behar izan zion langilearekin, maila kolektiboko negoziazioa hasita egon arren; hau da, edozein erabaki etenda utzi behar zuen, negoziazio-aldi hori amaitu arte, eta hortik ondorioztatzen da enpresak emandako berehalako ezezkoa ez zela legez ezarritakora egokitu. Horregatik, langileari ematen zaio arrazoia, astean bitan urrutitik lan egiteko aukera aurreikusiz (2. OJ).

Beraz, enpresaren ezezkoa ezin daiteke oinarritu enpresan lan sistema hori ez dagoela ezarrita edo HKan aurreikusten ez dela esanez, kasu honetan banakako akordioari garrantzi handia ematen zaiolako eta erabaki bat hartu baino lehen langilearekin negoziatzeko beharra ezartzen delako.

Orokorrean, enpresariaren ezezkoaren aurrean, langilea nahiko babestuta dagoela esan daiteke. Adibidez, enpresak modeloa ezarrita ez izatea edota HK ez aurreikustean aitzakia ezin erabiltzea puntu garrantzitsua da, enpresak baliabide hori erabiltzeko aukera galtzen duelako eta banakako akordioari indarra ematen zaiolako, urrutiko lanaren legearen helburuetako bat hori izanez.

6.3. Gastuen arazoa

Legeari aztertu dugun moduan, enpresaria langileari urrutiko lanak sortu ahal dizkion gastuei aurre egin ahal izateko diru kopuru bat ematera derrigortuta dago. Nahiz eta kopuru bat eman behar dela esaten den arren, kopuru horren zenbatekoa zenbat izan behar den ez da zehazten. Hitzarmen Kolektiboak aztertzerakoan ikusi denez, hainbat hitzarmenetan ez da kopuru minimo bat zehazten, banakako akordioari indarra emanez.

Arazoak ekarriko dituen gaia dela argi dago, banakako akordioari garrantzia emanez, enpresari eta langilearen arteko desadostasunak ematea errazagoa delako. Orain arte gai

⁵⁵ Bartzelonako LES 2261/2020

honen inguruan emandako arazo gehienak pandemiaren egoeraren ondorioz derrigorrez urrutitik lan egin behar izanagatik sortutako gastuen ingurukoak dira. Egoera horren aurrean, Auzitegi Nazionalak jada erantzun bat eman du, zeinetan zehazten den enpresak ez daudela behartuta garai horretako urrutiko lanak sortutako gastuak ordaintzera. Kasu honetan ez da langilearen alde egiten, baina ez dauka zerikusirik gaur egungo egoerarekin, momentu zehatz bateko arazoari aurre egiteko ematen den erantzuna delako, eta auzitegiaren ustetan urrutiko lanari buruzko errege-dekretua indarrean sartzen denetik bakarrik du eragina betebeharrak.

Gai honekin loturiko beste sententzia bat berriro ere Auzitegi Nazionalak⁵⁶ emandakoa da. Kasu honetan, osasun-krisiaren ondorioz enpresa batean urrutiko lan totala ezarri zen eta horrek sor zitzakeen gastuei aurre egiteko langileei 50€ ematen zitzairen. Hala ere, nahiz eta momentu horretan denek urrutiko lanaldi osoa burutzen zuten arren, egoera honen aurretik modelo hibrido bat adostuta zuten langileei ez zitzairen zenbateko hori ematen, beraien akordioetan ez zelako ordainketa hori zehazten.

Auzitegiaren esanetan, kasu berdinen aurrean, ezin da tratu bereizia eman justifikazio objektibo nahikoa, oinarriduna eta arrazoizkoa ez badago, eta kasu horretan ez zegoen horrelakorik. Izan ere, enpresa horretan lan egiteko modu desberdinak aurreikusten diren arren, pandemiako hilabeteetan denek lan-sistema berdina burutzen zituzten. Hori dela eta, guztizko urrutiko lanak langile guztiei egin behar lieke mesede, guztiei eragiten zitelako lantokia ixteak eta lanera bertaratuta joateko ezintasunak.

Horregatik auzitegiak ondorioztatzen duena da, langile guztientzat lan-egoera berdina bada, ondorio juridikioak ere berdina izan behar duela. Ondorioz, langile guztiei 50€ ordainketa egin beharko zaiela ezartzen da, nahiz eta urrutiko lanaren akordioaren aurretik modelo hibrido baten lan-modurako akordioa sinatu izan arren (3. OJ).

Orain arte gaiaren inguruan gauza handirik ez dagoen arren, argi dago etorkizunean urrutiko lanaren inguruan arazo gehien ekarriko dituen kontua izango dela gastuena. Eta arazo handienak Hitzarmen Kolektiboetan kopuru bat zehazten ez denean emango da, horren negoziazioa banakako akordioetan eman beharko delako.

⁵⁶ ANS 4423/2021

6.4. Lantokian lan egiteko modu berria: hot desk

Modelo hibridoarekin ikusten ari garenez, pandemiak lan egiteko modu berriak ekarri ditu, izan ere, modelo hibridoarekin batera hainbat enpresetan lan-modelo berri bat ezartzen hasi dira: hot desk. Jada arazoak sortu ditu lan egiteko modu berri honek, eta langilearentzat egokia den edo ez aztertu baino lehen beharrezkoa da hot desk delakoa zertan datzan azaltzea.

Hot-desking langileentzako lan-sistema malgua da. Langileen kopuru jakin batek lan-espazio fisiko bera erabiltzen du denbora-tarte desberdinetan eta dagoeneko ez dute mahaigain esleiturik. Horren orde, bulego partekatu batean espazioak erreserbatzeko aukera ematen zaie langileei. Laburbilduz, langileak erabilgarri dagoen mahaigainean lan egitea da, eta ez mahaigain finko batean⁵⁷.

Juridikoki arazoak sortu dituen gaia da, eta honen inguruan AN⁵⁸ jada mintzatu da. Urrutiko lan partzialeko sistema bat ezarrita zeukan enpresa batean, aurrez aurre lan egiten zen egunetarako enpresan hot-desk lan egiteko moduan erabiltzea erabaki zen. Ildo horretan alegatu zen plantillako langileek ohiko postu fisiko bat izateari utzi eta langileak berak edo haren arduradunak eskatuta aplikazio eskatutako aplikazio informatiko batek esleitzen diona edukitzera igaro zirela. Horrez gain, langilea derrigortuta egongo litzateke aurrez aurre lan egin nahi duen egunetarako aplikaziotik erreserba egitera eta gainera, aplikazio horrek langilea enpresako edozein lekutan kokatzen du, herriko edozein eraikinetan, enpresak eraikin batean izan ditzakeen solairuetako edozeinetan, bere ohiko lanpostuarekin loturarik gabe, sailarekin harremanik gabe, bere ohiko lankideekin harremanik gabe.

Aurrekoari erantzunez, auzitegiaren esanetan, egiaztatu egiten da lanpostuak esleitzeko sistemaren asteko plangintza ez dela aste horretan zehar aldatzen; lan-ekipoen konfigurazioa errespetatzen dela, hurbileko lanpostuen erreserba sustatzen baita; ez dela langilerik lantokitik aldatzen eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak ez duela horri buruzko eragozpenik. Sententziaren arabera, azken finean, lana antolatzeko enpresa-irizpide berri baten aurrean gaude, eta horrek ez die eragiten Langileen Estatutuaren 41.

⁵⁷ Conde del Pozo, R. (2021). *Hybrid workplace: un nuevo paradigma laboral*. Vector ITC group, (40. Or.). Eskuragarri: <https://softtek.eu/wp-content/uploads/2018/06/Hybrid-Workplace-Vector-ITC.pdf>

⁵⁸ ANS 3602/2021

Artikuluari jasotako gaiei, eta antolaketaren eraginkortasunari eta efizientziari erantzuten dio, enpresak bere enpresa-helburua betetzeko behar dituen baliabide materialak hobeto aprobetxatzeko. Honetan oinarrituz, ulertzen da eskaerak ezin zuela aurrera egin, ez zegoelako lan-baldintzen funtsezko aldaketarik (4. OJ).

Egia da enpresarentzako sistema egokia dela, espazio eta tresneriaren kostuetan aurrezteko modu errazena delako, izan ere, enpresak hainbat solairutan banatuta duena solairu gutxiagotan banatzeko aukera izaterakoan guztira aurreztuko duena asko izango litzateke. Beraz, enpresarentzako onuragarria den modelo baten aurrean gaude.

Hala ere, langilearen kasuan ez du ematen modelo egokienaren aurrean gaudenik, batez ere, aztertzen ari garen modelo hibridoan zentratzen bagara. Esan dugunez, urrutiko lan partzialaren bitartez, nolabait aurrez aurre eta urrutitik lan egitearen alderik onenak hartzen dira, baina modu presentzian lan egiterakoan hot-desking delakoa aplikatzen bada modelo hibridoak dituen abantailak alde batera uzteko aukera dagoela esan daiteke.

Alde batetik, modelo hibridoaren helburuetako bat beti urrutitik lan egiteak sor dezakeen isolamendua ekiditea da. Baina hot-desk lan egiteko moduarekin langilea egun bakoitzean leku desberdin batean egoteko aukera sortzen bada, langileak bere lantaldearekin lan egiteko zailtasunak izango lituzke. Horrek nolabait zaildu egingo luke isolamenduarekin amaitzea, langilea lantokira joango litzatekeen arren, bere betiko taldearekin egoteko arazoak izan ahalko lituzkeelako eta gainera, seguruenik egun bakoitzean pertsona desberdinekin egon beharko litzatekeelako, lan-giro egoki bat lortzea zaila izanik.

Horrez gain, azaldu denez, urrutitik lan egiteak eta modelo hibridoak berak ere lan eta familiaren bateragarritasuna errazten du eta hot-desking delakoa horrentzako oztopoa izan daiteke. Kontzeptuak zertan datzan kontuan izanik, eta sententzian zehar azaldutakoan oinarrituz gerta daiteke langilearentzat egokiena den lantokian lekurik ez egotea eta beste toki batean aurkitzen den lantokira joan behar izatea, nahiz eta berarentzat egokiena ez izan. Honek kontziliazioan eragiteko aukera sortzeaz gain, presio bat suposa dezake langilearentzat, aurrez aurre lan egin behar duen bakoitzean aplikazio informatiko baten bidez lan egiteko lekua hartu behar izateaz gogorarazi behar izatea langilearentzako gogaikarria izan daitekeelako eta bere erosotasunean eragin dezakeelako.

Laburbilduz, enpresaren hobekuntzarako primerakoa den sistema baten aurrean gauden arren, langileari dagokionez, ez da lan egiteko modurik egoki edo erosoena, arazo asko suposatu ahal dizkiolako langileari. Horregatik, modelo hau ezarri aurretik langilearentzat horrela lan egin ahal izateko modurik onenak zeintzuk izan beharko liratekeen pentsatu beharko litzateke eta horren arabera ezarpena egin. Hala ere, aipatzekoa da nahiko sistema berria dela bai zuzenbide munduan eta baita lan munduan orokorrean, eta oraindik ere aldaketa handiak eman beharko direla hot-desk fenomenoaren inguruan enpresa eta langilearen artean egokiena dena bilatu ahal izateko.

6.5. Hausnarketa

Azterketa honetatik atera daitekeen lehen ondorioa da ikusitako kasu denak osasun-krisiaren aurretik edo krisian zehar emandakoak direla. Hau da, gehienak egoera zehatz batean emandako egoerak dira, eta horretan oinarritzen dira epaitegi eta auzitegiak ebazpenak ematerako orduan. Horregatik, nahiz eta orain arte arazoei nolako erantzuna eman zaien ikusteko baliagarria izan, ikusi egin beharko da behin osasun-krisia amaituta sortutako arazoen aurrean nola erantzuten duten epaitegi eta auzitegiek eta kasu horietan langilea zein puntutan gelditzen den.

Hala ere, esan daiteke, orain arte behintzat langilea nahiko babestuta egon dela arazoen aurrean, aztertutako kasu gehienetan langilearen alde edo langilearentzat hobereana bilatu delako. Langileari ematen zaion babes hori, batez ere, enpresaren ezezkoaren aurrean langileak urrutiko lan partziala burutzeko aukeran nabaritzen da, aukera desberdin asko daudelako enpresak langilearen proposamenari ezezkoa ematekotan langileari arrazoia emateko, eta muturreko kasuetan soilik egiten da enpresaren alde.

Honekin loturik, aipatzekoa da aurreko urteetan zehar lan eta familiaren bateragarritasuna bilatzeko egindako lanak asko laguntzen duela langileak urrutiko lana burutzeko nahia duenean. Izan ere, aztertutako kasu gehienak osasun-krisiaren aurretik izandako arazoak dira, horregatik, ondoriozta daiteke, modelo hibridoa eta orokorrean urrutiko lana nahiko berria izan arren, kontziliazioari dagokionez, aurrerapen handiak egin izan direla azken urteetan, lanaren eta familiaren bateragarritasuna erraztuz. Hori garrantzitsua izan daiteke urrutiko lanaren eta modelo hibridoaren integrazioan lagun dezakeelako, ikusi dugun moduan langilearen lan egiteko modu hauen eskaerei baiezkoa emateko arrazoi moduan erabili daitekeelako.

Bestetik, bazkalorduan egindako desplazamenduetan sortutako atzerapenen ondorioz orduak berreskuratu behar izateak langilea kaltetu dezakeela ematen duen arren, berreskurapen hori ezartzeko ematen den arrazoiketak zentzua duela esan beharra dago. Horregatik, beti ere, adostasun bat egonik, ez du ematen arazo gehiagorik sortuko denik horren inguruan, egoera horren aurrean beste erabaki batzuk hartzeko aukera egongo litzatekeen arren.

Gastuei dagokionez, itxialdiaren garaiko arazoak alde batera utzirik, orokorrean langileen eta berdintasunaren alde egiten dela ikusi dugu. Hala ere, argi dago etorkizunean arazo handienak ekarriko dituen kontua dela, eta horren aurrean, banakako akordioetan enpresaren botereak langilearengan eragina duen edo ez jarraitu beharko da. Gai honen negoziaketa langile eta enpresaren arteko akordioaren menpe uztea arriskutsua izan daiteke, izan ere, argi dago enpresak beti izango duela langileak baino indar handiagoa eta hori langileentzat kaltegarria izan daiteke urrutiko lanak sortutako gastuen inguruan akordio batera iristeko momentuan.

Horregatik egoera honi aurre egiteko egokiena eta langilearentzat baliagarriena izan daitekeena, enpresak orokorrean edo Hitzarmen Kolektibo bidez diru-kopuru minimo bat ezartzea izango litzateke eta hori zehaztuta, aurreko puntuan ikusi dugun moduan (hainbat enpresek egiten duten moduan) proportzionaltasunarekin jolastea. Hau da, langileak urrutitik lan egiten duen denboraren arabera diru-kopuru hori aldatzen joatea, etorkizuneko arazoak ekidinez eta langilea babestuz, horrela diru-kopuru finko bat izango duela ziurtatuz.

Aztertutako gaien artean, aztertu bezala, modelo hibridoa erabiltzerakoan langilearentzako kaltegarriena izan daitekeena hot-desk delakoaren ezarpena izan daiteke. Hala ere, esan beharra dago, sistema berria dela eta horregatik, etorkizunean bere bilakaera nolakoa den ikusi eta juridikoki nolako erabakiak hartzen dituzten jarraitu beharko da. Edozelan, momentu honetan langilearentzako ez litzateke sistematik egokiena izango.

Azkenik, orain arte ikusitakoan oinarrituta ondoriozta daiteke modelo langilearentzako sistema egokia dela. Arazoen aurrean zentzuzko konponbideak ematen dira eta langilea ez da kaltetzen, hau da, langileari ez dio arazo handi bat suposatuko lan egiteko modu

honek beste modu batzuekin alderatuta. Are gehiago, inguruabar batzuetan, ikusi denez, onuragarria izan daiteke langilearentzat.

Egia da bai enpresa eta langile askorentzako lan egiteko modu berri eta desberdina dela, baina aztertutakoan oinarrituta, momentu honetan eta etorkizunari begira langilearen ikuspuntutik lan egiteko sistema baliagarri baten aurrean gaude, denborarekin gero eta enpresa gehiagok ezarriko duten sistema bat izanik.

7. ONDORIOAK

Egindako azterketatik hasieran planteatutako galderari erantzun bat eman ahal izan zaio eta, esan daiteke langileek lan egiteko sistema zentzudun eta egoki baten aurrean gaudela, zeinak etorkizunari begira ere langilearen lan-jardueran aldaketak eta hobekuntzak ekarriko dituen. Hainbatetan aipatu denez, sistema honen bitartez langileak lan egiteko askatasun handia dauka, izan ere, aurrez aurreko jarduera burutu behar ez duenean nahi duen lekutik eta nahi duen moduan lan egiteko aukera izango du, baita urrutitik noiz lan egin nahi duen aukeratzeko ahalmena izango du.

Horrez gain, argi gelditu da urrutiko lan partzialaren abantailak asko direla. Orokorrean, langilearen bizi-kalitatea hobetzeko aukera oso ona da, lan eta familiaren bateragarritasunean laguntzen duelako, lanera joateko beharrezkoa den joan-etorriak egunero egin behar izatea saihesten da... Gainera, denbora osoan urrutitik lan egiteak ekar dezakeen isolamenduari aurre egiteko balio du sistema honek, eta horrekin batera, lan-taldearekin harremanetan jarraitzeko aukera mantentzen da, aurreko planifikazio baten bidez eta langileak egun batzuetan lantokira joango direnez, talde lana bultzatzeko aukera ahalbidetzen delako.

Bestetik, ondorio hau bultzatzen duen arrazoietakoa bat zera izan daiteke, arazo juridikoak ematerakoan, azaldu denez, langilearen aldeko ebazpenak emateaz gain, ondo arrazoiutako eta argudiatutako epaiak eman direla. Hau da, sortu diren arazoetan langilea ez da modu prekario batean uzten, eta ez du langilearen bizi-kalitatean modu kaltegarri batean eragiten. Hala ere, egia da nahiko berria izan daitekeen lan egiteko modu baten aurrean gaudela, eta horregatik, aurrerago arazo juridiko gehiago sortzeko aukera dagoela kontuan izan beharko litzateke. Beraz, etorkizunean sor daitezkeen arazo juridikoak jarraitu beharko lirateke langilea zein egoeratan gelditzen den ikusteko.

Lanetik atera daitekeen beste ondorioetako bat, banakako akordioak eta hitzarmen kolektiboek duten indarra da. Legean askatasun handia ematen da urrutiko lanaren puntu desberdinak banakako akordioan adosteko, edo bestela, hitzarmenetan jaso ahal izateko. Gainera, egoera honetan banakako akordioari ematen zaion indarra garrantzitsua da, nolabait, langileak aurrez aurre edo urrutitik noiz lan egin nahi duen adosteko aukera izanik, eta horrekin batera nondik lan egingo duen eta nola burutuko duen jarduera aukeratzeko ahalmena dauka. Laburbilduz, esan daiteke modelo hibridoaren bitartez langileak nola, noiz eta nondik lan egingo duen erabakitzeak aukera duela. Hala ere, argi dago banakako akordioetan enpresak langilearen aurrean izan dezakeen boterea handia dela, kasu batzuetan langilearentzako kaltegarria izan daitekeelarik. Horregatik, akordioetara heltzeko bi modu hauen erabilera kontrolatu edo nola burutu beharko litzatekeen azaldu beharko litzateke, banakako akordioeko puntu batzuetan langilea kaltetua suertatu ez dadin.

Guzti honetaz gain, pandemiak asko lagundu du orokorrean urrutiko lanaren, eta honen parte den modelo hibridoaren hazkundean, izan ere, osasun-krisirik egon izan ez balitz, ez litzateke eman den hazkundera emango, proportzio txikiago batean haziko litzatekeelako urrutiko lanaren erabilera. Hau da, ikusi izan dugun moduan, urrutiko lana ez da egin enpresa eta langilearen arteko hausnarketa- eta onarpen-prozesu baten ondoren, baizik eta egoera beraren emaitza izan da; bat-bateko egoera izan da, egokitzeko denbora gehiegirik gabe⁵⁹. Modelo hauen erabilera ez da enpresaren hobekuntza edo langilearen lan-kalitatea hobetzea helburu izan delarik burutu, baizik eta egoera zehatz bati erantzun bat eman ahal izateko helburuarekin sortu da.

Horren adibide da, aztertu izan dugun 10/2021 Legea. Krisi egoera sortu arte, urrutiko lana Langileen Estatutuko artikuluko batean azaltzen zen, lan egiteko modu hori erabiltzen zuten langileak babesgabezia utzita eta lan egiteko modu hau burutzeko beharrezkoak diren hainbat puntu arautu gabe utzirik. Osasun-krisia ematerakoan, beharrezkoa ikusi zen egoera honi erantzun bat ematea eta horregatik sortzen da aipatutako legea, argi utzirik legea covid-19ak sortutako egoeratik sortzen dela, eta ez urrutiko lanak araudi zehatz bat behar zuela uste zelako.

⁵⁹ Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19*. Covid-19 series, Publications Office of the European Union. Eskuragarri: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

Era berean, berdina gertatzen da hitzarmen kolektiboetan, izan ere, ikusi dugunez, gehienak Errege Lege-Dekretu eta Legearen ostean sortutakoak dira eta gutxi batzuetan jasotzen zen aurretik urrutiko lan partziala. Hala ere, hitzarmenak azertu ostean, argi gelditzen da enpresa askok modelo hibridoaren alde egiten dutela, modu desberdinetan jasotzen den arren, enpresa denek modelo hibrido bat ezartzen dutelako. Aztertutako kasuetan ikusi denez, ez du ematen denbora bitarte zehatz batean bakarrik mantenduko den lan sistema baten aurrean gaudenik, aurrerago ere mantentzeko helburuarekin sortutako hitzarmenak direla ematen duelako, eta aurretik ere jada enpresa askotan aurreikusita egon delako.

Beraz, orokorrean modelo hibridoa langilearentzako positiboa den eta etorkizunari begira mantenduko dela ematen duen lan egiteko sistema dela ondoriozta daiteke.

8. ITURRIAK

8.1. Bibliografia

- Anghel, B. eta Lacuesta, A. (Banco de España). (2021). *El potencial del teletrabajo*. IEB Resport I/2021 - Universitat de Barcelona, 23-26 orr. Eskuragarri: https://ieb.ub.edu/wp-content/uploads/2021/04/IEB_Report_012021.pdf [azken kontsulta 2021-12-27an]
- Arévalo Quijada, M. T.; Barrera Lozano, M. eta Gómez Dominguez, D. (2021-07-28). *El desarrollo del teletrabajo: aspectos cuantitativos*. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 3. Zk 35-67 orr. (36. Or.). Eskuragarri: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/16959> [azken kontsulta 2021-12-27an]
- Autore ezezaguna (2021). *Los nuevos modelos de organización del trabajo en los Gobiernos locales. La implantación del teletrabajo en la Administración Pública*. Revista Democracia y Gobierno Local, 51. Zk., 14-17 orr. Eskuragarri: <https://www.gobiernolocal.org/publicaciones/2021/RDGL51.pdf> [azken kontsulta 2022-01-03]
- Bini, S. (2021). *El trabajo a distancia reformado. De la emergencia a la normalidad*. Labour&Law Issues, 6. Liburukia, 2. Zk. (18. Or.).
- Calderón Medina, D. (2010). *Trabajo a distancia (teletrabajo)*. vLex. (489. Or.). Eskuragarri: <https://vlex.com.mx/vid/trabajo-distancia-teletrabajo-282944663> [azken kontsulta 2021-12-29an]
- Conde del Pozo, R. (2021). *Hybrid workplace: un nuevo paradigma laboral*. Vector ITC group, (40. Or.). Eskuragarri: <https://softtek.eu/wp-content/uploads/2018/06/Hybrid-Workplace-Vector-ITC.pdf> [azken kontsulta 2022-01-15an]
- Correa Gomes Cardim, T. (2021). *Crisis mundial de Covid-19 y teletrabajo: la nueva normalidad*. . Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 9. Liburukia, 1. Zk., 352-377 orr. (362. Or.). Eskuragarri: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/60074/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%201%2C%20enero-marzo%20de%202021.pdf [azken kontsulta 2022-01-28an]

- Delpueche, S. (2022-01-3). *Trabajo híbrido: estudio sobre su impacto en España y cómo gestionarlo en empresas*. Factorial Blog. Eskuragarri: <https://factorialhr.es/blog/trabajo-hibrido-como-gestionarlo/> [azken kontsulta 2022-01-04an]
- El Observatorio del Trabajo a Distancia. (2020). *Libro Blanco del Trabajo a Distancia. Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*. Universo Abierto. Eskuragarri: <https://universoabierto.org/2020/11/12/libro-blanco-del-trabajo-a-distancia-un-enfoque-orientado-a-la-flexibilidad-y-el-respeto-de-los-derechos-laborales/> [azken kontsulta 2021-10-29an]
- Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19*. Covid-19 series, Publications Office of the European Union. Eskuragarri: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19> [azken kontsulta 2022-01-20an]
- García Viña, J. (2021-03-25). *Hacia un modelo híbrido de prestación de trabajo: smart working*. La Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 9. Liburukia, 1. Zk., 449-474 orr. Eskuragarri: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/960 [azken kontsulta 2021-11-12an]
- Iberley. (2021-11-17). *Trabajo a distancia y teletrabajo*. Iberley, el valor de la confianza. Eskuragarri: <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151> [azken kontsulta 2021-12-28an]
- Lázaro Sánchez, J. L. (2021-07-28). *Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto*. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 3. Zk., 115–141 orr. (133. Or.). Eskuragarri: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/17200> [azken kontsulta 2021-11-20an]
- Lopez Balaguer, M. (2020). *El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del COVID-19*. Actualidad Jurídica Iberoamericana. Eskuragarri: http://www.revista-aji.com/wp-content/uploads/2020/05/62_Mercedes_L%C3%B3pez_pp._668-677.pdf [azken kontsulta 2021-10-25an]

- Mañas Rodríguez, M. Á., Muñoz Alba, E. eta Pecino Medina, V. (2012-07-1). *Realidad organizacional y teletrabajo = Organizational reality and teleworking*. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales, 4. Zk., 105-122 orr. (115. Or.). Eskuragarri: <http://revistas.uned.es/index.php/comunitania/article/view/7130> [azken kontsulta 2022-01-09]
- Moldes Farelo, R. (2021). *Pandemia Covid-19 y nuevo contrato social: la regulación del teletrabajo como nexos entre la transición digital y la transformación en el significado del trabajo*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 9. Liburukia, 1. Zk., 324-352 orr. (343. Or.). Eskuragarri: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/60074/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%201%2C%20enero-marzo%20de%202021.pdf [azken kontsulta 2022-01-2an]
- Pedrosa González, J. (2021-07-28). *La regulación convencional del teletrabajo*. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 3. Zk., 95-113 orr. Eskuragarri: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/17240> [azken kontsulta 2021-12-29an]
- Rodríguez López, A. (2011). *Proyecto Telelana: plan piloto de teletrabajo en el Gobierno Vasco*. Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria, 2. Zk., 80-97 orr. Eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4570929> [azken kontsulta 2021-11-12an]
- Pérez Amorós, F. (2021). *Unas reflexiones para el debate sobre el Derecho del Trabajo y la Covid-19: por una realidad más justa*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 9. Liburukia, 1. Zk., 7-28 orr. (23. Or.). Eskuragarri: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/60074/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%201%2C%20enero-marzo%20de%202021.pdf [azken kontsulta 2022-01-28an]
- Serrano García, J. M. (201312-12). *Teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva*. Revista de derecho social, 45. Zk., 207-226 orr.

- Sierra Benítez, E. M. (2013-03-26). *La nueva regulación del trabajo a distancia*. La Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 1. Liburukia, 1. Zk., (3. Or.). Eskuragarri: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/84 [azken kontsulta 2021-10-25ean]
- Sierra Benítez, E. M. (2017-02-03). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Publicaciones CES de Andalucía. Eskuragarri: <https://idus.us.es/handle/11441/53597> [azken kontsulta 2022-01-03an]
- Ushakova, T. (2019). *Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm. 177)*. La Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 7. Liburukia, aparteko Zk., 1364-1379 orr. Eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7257910> [azken kontsulta 2021-12-28an]

8.2. Araudia

- Lanaren Nazioarteko Erakundearen C177- Etxez etxeko lanari buruzko Hitzarmena, 1996. Urtea (177. zk.)
- 8/1980 Legea, martxoaren 10ekoa, Langileen Estatutuarena
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena
- 28/2020 Errege Lege-dekretua, irailaren 22koa, Urrutiko Lanari buruzkoa
- 10/2021 Legea, uztailaren 9koa, urrutiko lanari buruzkoa

8.3. Hitzarmen Kolektiboak

- Telefonicaren Hitzarmen Kolektiboa. Eskuragarri: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-14398
- Vodafonen Hitzarmen Kolektiboa. Eskuragarri: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1911
- Caixaren Hitzarmen Kolektiboa. Eskuragarri: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7525

- Kutxabanken Hitzarmen Kolektiboa. Eskuragarri:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15664
- Iberdrolaren Hitzarmen Kolektiboa. Eskuragarri:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-3284
- Endesaren Hitzarmen Kolektiboa. Eskuragarri:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6283
- El Corte Inglesen Hitzarmen Kolektiboa. Eskuragarri:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7530
- Primarken Hitzarmen Kolektiboa. Eskuragarri:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-14561
- Repsolen Hitzarmen Kolektiboa. Eskuragarri:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-6529
- Nokiaren Hitzarmen Kolektiboa. Eskuragarri:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-18689

8.4. Jurisprudentzia

- Auzitegi Nagusiaren 1856/2021 epaia. Eskuragarri:
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0828f3101cf443d4/20210602>
- Mataróko Lan-arloko Epaitegiaren 4831/2019 epaia. Eskuragarri:
<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 191/2020 epaia. Eskuragarri:
<https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AAEAMtMSbH1CjUwMDCzsLS0tDBWK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8p NDKgtSbdMSc4pTIRKTivNzSkSQ4sybUOKS1MBdnc1LUUAAAA=WKE>
- Valladolideko Justizia Auzitegi Nagusiaren 4131/2020 epaia. Eskuragarri:
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a9704043674bfda8/20210212>

- Bartzelonako Lan-arloko Epaitegiaren 2261/2020 epaia. Eskuragarri:
<https://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=AN&reference=9251924&optimize=20200915&publicinterface=true&tab=AN&calledfrom=searchresults&statsQueryId=159172631&start=1>
- Auzitegi Nagusiaren 4423/2021 epaia. Eskuragarri:
<https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2021/11/Sentencia-AN-05.11.2021.pdf>
- Auzitegi Nagusiaren 3602/2021 epaia. Eskuragarri:
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/84b67707c653aa1d/20210830>
- Auzitegi Nagusiaren 2567/2021 epaia. Eskuragarri:
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ff750ca2805a5f24/20210702>