

GRADUA: ENPRESEN ADMINISTRAZIO ETA ZUZENDARITZA ETA ZUZENBIDEKO GRADU BIKOITZA

2021/2022 ikasturtea

URRUTIKO LANAREN MARKO JURIDIKOA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOEN IKUSPUNTUTIK

Egilea: Idaira Zulueta Rivera

Zuzendaria: Eider Larrazabal Astigarraga

Bilbon, 2022ko ekainaren 20an.



CC lizentzia bidez *“Aitorpena –EzKomertziala-BerdinPartekatu”*

Lanaren erreprodukzioa, hedapena eta zabalkunde publikoa egiteko aukera ematen du, baita lan eratorriak sortzekoa ere (itzulpenak eta abar)

Licencia CC *“Reconocimiento -NoComercial-CompartirIgual”*

Permite reproducir, distribuir, comunicar públicamente y hacer obras derivadas (traducciones, etc.)

AURKIBIDEA

1. LABURDURAK	2
2. SARRERA ETA LANAREN ZERGATIA	3
3. URRUTIKO LANA	4
a. Ezaugarriak	6
4. URRUTIKO LANAREN ESPARRU JURIDIKOA	7
a. Nazioarteko legedia	7
b. Espainiar legedia	9
<i>i. Covid-19a baino lehenagoko araudiaren garapena (Etxerako lanetik urrutiko lanera)</i>	10
- 1926ko Errege Dekretua	10
- 1980ko Langileen Estatutua	10
- 2012ko Erreforma (etxerako lanaren desagerpena)	11
<i>ii. Covid-19aren ondorengo araudiaren garapena</i>	13
- 28/2020 Errege Dekretu-Legegilea	14
- 10/2021 Legea	15
5. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARAUDIA URRUTIKO LANEAN	18
6. URRUTIKO LANARI LOTUTAKO ARRISKU DESBERDINAK	19
a. Arrisku ohikoenak eta gomendatutako prebentzio-neurriak	20
<i>i. Laneko espaziotik datozenak</i>	20
<i>ii. Antolakuntzakoak eta psikosozialak</i>	21
b. Arriskuen ebaluazioa	21
7. ALDERDI BAKOITZAK DITUEN BETEBEHAR ETA ESKUBIDEAK	23
a. Enpresaburuaren betebeharrak	23
b. Langilearen betebeharrak	25
c. Informazio, prestakuntza eta osasunaren azterketarako eskubideak	27
<i>C.1- Osasunaren zaintza</i>	28
<i>C.2 - Prestakuntza eta informazio betebeharrak/eskubideak</i>	29
8. APLIKAZIO PRAKTIKOA	30
a. HITZARMEN KOLEKTIBOAK	30

b. JURISPRUDENTZIA	41
9. ONDORIOAK	47
10. BIBLIOGRAFIA ETA BESTE ITURRI BATZUK	49

1. LABURDURAK

LE: Langileen Estatutua.

PZE: Prebentzio Zerbitzuei buruzko Erregelamendua.

EBTA: Europar Batasuneko Telelanari buruzko Akordioa.

ED: Errege Dekretua.

LAPL: Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea.

HK: Hitzarmen Kolektiboa.

ULL: Urrutiko Laneko Legea.

2. SARRERA ETA LANAREN ZERGATIA

Urrutiko lanaren kontzeptua agertzen denetik agerikoa izan da honen inguruan egon den araudi falta. Hala ere, onartu beharra dago jurista askok jorratutako gaia izan dela. Urrutiko lanaren agerpenak eta erabilerak hainbat etapa desberdin igaro izan ditu historian zehar: bere agerpena hirurogeiko hamarkadan izan arren laurogehiko hamarkadan jasan zuen gorakada eta laurogeita hamarreko hamarkadatik aurrera izan duen hedapen masiboa, teknologia berrien erabilerari esker izan da.

Gaur egun teknologiarekin etengabe lotutako testuinguru batean bizi gara, ondorioz, onartu behar da digitalizazioaren bilakaera geldiezina dela eraldaketa motor nagusia bilakatzen ari baita. Gaur egun, gizarte digital, hiperkonektatu eta adimentsuan bizi gara. Teknologia berriak erabiltzeak bizitzeko eta lan egiteko modu ezberdin batera eraman gaituzte, hau da, gaur egun inork ezin du mundu digital horretatik guztiz kanpo bizi. Digitalizazioa ezin da ulertu soilik teknologia berriak txartatzen dituen prozesu huts gisa, baizik eta, kontuan izan behar da digitalizazioak berekin ekonomian, gizartean, araudietan eta baita kulturaren ere eraldaketak dakartzala.¹

Lan arloari dagokionez, teknologia horiek eskaintzen dituzten aukerak egitura klasikoak ez ezik, arauak ere aldatu dituzte; izan ere, aurretik zeuden arauen erabilgarritasuna gero eta txikiagoa da, ez baitituzte errealitatean ematen diren afera guztiei aurre egiteko baliabideak eskaintzen. Honek berekin dakar zuzenbidearen eta errealitatearen arteko urruntzea.²

Gainera, Covid-19 pandemiaren agerpenak agerian utzi du gai honen inguruko legedi falta, aurretik lan zuzenbidean ematen ari zen eraldaketa bizkortzea eraginez eta beraz eraldaketa azkar horri bai eta aurretik ematen ari zen eraldaketari erantzun emateko sortu den legediaren azterketa bat egingo da. Betiere ikuspuntua jarriko da honek zelako eragina izan duen enpresen bere langileen segurtasun eta osasuna babesteko egin behar dituzten ekintzetan, edo hartu beharreko neurrietan.

Amaitzeko, legediaren azterketa, egoeraren azterketa, arriskuak zeintzuk diren eta alderdi bakoitzak dituen betebeharrak eta eskubideak ikusi ostean, urrutiko lanari eta laneko arriskuen

¹FOMBUENA, M. V. (2021). La privacidad en el teletrabajo. Un análisis en el contexto de la pandemia por Covid-19. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (157), 198-200.orr

² PÁEZ, F. A. (2020). Especialidades de las facultades de control en el trabajo a distancia. Aspectos materiales, institucionales y valorativos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (153), 13-62.orr.

prebentzioari lotutako hainbat hitzarmen kolektibo eta jurisprudentzia aztertuko dira, benetan enpresen eta gizarteko errealitatea zein den argiago ikusteko.

3. URRUTIKO LANA

Historikoki, artisau-jarduera jakin batzuetan fokoa jarrita, lantokitik kanpo lan egiteko ideia onartzen hasi zen araudian, hala nola, josteko edota mihiztatzeakoak³ eta honi etxeko lana izena jarri zitzaion. 4.0 industriak aurretik zegoen egoera guztiz aldatu zuen, izan ere, digitalizazioari esker, langileek laneko material guztiak eskura izan ditzakete lantokira joateko inolako beharrik gabe⁴. Langilearen presentzia fisikoa lantokian ez da beharrezkoa izango, izan ere, bai langilea zein enpresaburua kontaktuan egon daitezke denbora errealean hainbat makinaren bidez, zeintzuek lan jarduera egokia aurrera eramateko aukera emateaz gain, lanaren inguruko kontrol zehatz bat egitea ahalbidetzen duten.⁵ Hala ere, badaude zenbait lan zeintzuetan urrutiko lana ez den aukera eta baita zenbait herrialde zeintzuetan urrutiko lana aurrera eramatea errazagoa den. Lanpostuen proportzio handi bat IKTei, zerbitzu profesionali, finantzei eta aseguruiei eta administrazio publikoko sektoreei dagozkien herrialdeek etxetik lan egiteko lan-indarraren proportzio handiagoa mugiaraz dezakete.⁶ Aldiz, neurri handi batean manufaktura-industria, nekazaritza, eraikuntza eta turismoa bezalako sektoreen mende dauden herrialdeek aukera gutxiago dituzte.⁷

Bizitzen ari garen garaia kontuan izanda, harreman sozialetan (adituak ez direnen artean) telelana eta urrutiko lana kontzeptua nahastea edo biak gauza bera izango balira bezala

³ Lan hauek zituzten ezaugarriak kontuan hartuta, hau da lan erraz eta ekipamendu berezirik behar ez dituztenak direnez, langilearen bizilekuan bertan aurrera eraman zitezkeen.

⁴ TERRADILLOS ORMAETXEA, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en la Ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica. *Lan Harremanak*, zenb, 42. orr, 53.

⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2021) Régimen jurídico del teletrabajo: Aspectos sustantivos y procesales. *Revista Jurídica de Castilla y León* zenbakia: 54. 112.or.

⁶OIT 2020h, egoera eta garapen ekonomiko desberdina zuten lurraldeen artean urrutiko lana aurrera eramateko aukerak aztertu zituzten, eta egiaztatu zuten, egitura ekonomiko eta okupazionala bezalako faktoreak, banda zabaleko interneterako sarbidea eta pertsonen ordenagailu pertsonala izateko probabilitatea faktore garrantzitsuenak direla. Beraz, etxetik lan egiteko aukerak gora egiten du garapen ekonomikoarekin batera.

⁷ Herrialde beraren baitan ere, sektore desberdinen arabera azterketa egin behar da, izan ere, INEk egindako ikerketa baten arabera, zuzendaritza-postuetan dauden %100ak urrutiko lana erabili dezakete beren zereginak betetzeko, teknikarien, profesional zientifikoaren eta intelektualen kolektiboak %60an jo dezakete urrutiko lanera, kontable, administrari edota beste edozein ofizina langileen kasuan %43,6ak, aldiz, eskuzko lanak egiten dituzten edota industrian jarduten duten langileen %3ak besterik ezin dezake urrutiko lanari ekin. Beraz, Espainiar adibide jarrita, Andaluzia bezalako lurralde baten, zeinetan turismora bideratuta dagoen ekonomia duten, urrutiko lana ez da aukera izango.

erabiltzea oso ohikoa da baina errealitatean ez da horrela beraz beharrezkoa da lan honetan zehar egingo den azterketa zehatza eta egokia izan dadin bi kontzeptuak ondo desberdintzea. Urrutiko lana zein telelana figura paradigmaticoak dira eta hauek izandako gorakada eta dibertsitatea ez datoz bat figura hauen legezko tratamendu eskasarekin,⁸ honek bi hauen identifikazio material eta kokapen ius positiboa zailduz.

Aurretik aipatutako egoera horren hutsuneak areagotu egin dira azkenaldian, izan ere, 2020ko martxotik gaur egun arte bizi izan dugun egoera mundialak eta honek ekarri dituen mugikortasun-murrizketen ondorioz, enpresa askok urrutiko lana ezarri dute lan-prestazioa egiteko lehentasunezko modu gisa. Honela, gure eguneroko bizitzan telelana eta urrutiko lana terminoak gehiago erabiltzen eta lan egiteko modu horiek aplikatzen hasi gara. Egoera hau oso lagungarria izan da 28/2020 Errege Dekretuaren agerpena bultzatzeko, aurretik zegoen araudiak eduki nahikorik ez zuelako. Hala ere, arau horren interpretazioak, nahastu egin du ere bi termino horien arteko bereizketa.⁹

Urrutiko lanaren aurrean egongo gara langileak lanaldi osoa edo lanaldiaren zati bat bere etxetik edota berak aukeratutako leku batetatik egiten duenean, erregularri. Lan kontratu mota bat da tradizionalki manufaktura-sektore batzuekin lotu izan dena, hala nola jostailugintza, ehungintza, muntaiagintza, larrugintza.¹⁰ Hau da, lehen esan moduan, hasieran etxeko lan gisa ezagutzen zena (aurrerago ikusiko da etxeko lanetik urrutiko lanera pasatzea). Bestalde, *telelana*, urrutiko lan gisa aurkezten da zeina aurrera eramaten den sistema informatiko, telematiko edo telekomunikaziozkoen bidez nagusiki. 2005eko apirilaren ANak emandako sententzia baten agertu zen bi hauen bereizketa.¹¹

Urrutiko lanaren arauketa, Langileen Estatuaren Legea onartzen duen 2/2015 Legegintza Errege Dekretuan, hau da, Langileen Estatutuan (hemendik aurrera LE) araututa dago.¹² Arauketa, konkretuki LEko 13.artikulu dago. Artikulu hau 3/2012ko Legediak onartu zuen.¹³

⁸ PÁEZ, F. A. (2020). Especialidades de las facultades de control en el trabajo a distancia. Aspectos materiales, institucionales y valorativos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (153), 13-62.or.

⁹FOMBUENA, M. V. (2021). La privacidad en el teletrabajo. Un análisis en el contexto de la pandemia por Covid-19. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (157), 200- 205.orr

¹⁰ LÓPEZ, X. P. (2021). El trabajo a distancia: una clara manifestación del futuro de los nuevos modelos organizativos del trabajo. *Diario La Ley*, Zenbk: 9949, 2.orr.

¹¹Auzitegi Nagusiaren 143/2004 Sententzia, 2005eko apirilaren 11koa.

¹² 2/2015 Errege Dekretua Legegilea, urriaren 23koa, LEaren testu bategina onartzen duena.

¹³ 3/2012 Errege Lege Dekretua, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.

Artikulu honek (5.b puntuan bere edukia aztertuko da), uztailearen 9ko 10/2021 Legea joatea eragiten digu, eta honetan, 2.artikuluak¹⁴ urrutiko lana, telelana¹⁵ eta lan presentziala modu zehatzago batean definitzen ditu eta hauek dira gaur egun indarrean dauden lan antolaketak edo lanaldiak:¹⁶

- a) *Urrutiko lana: lana antolatzeko edo lan-jarduera egiteko modua; horren arabera, lana langilearen etxean edo hark aukeratutako lekuan ematen da, lanaldi guztian zehar edota lanaldiaren zati batean.*
- b) *Telelana: urrutiko lana egiteko modu bat, bitarteko eta sistema informatikoak, telematikoak eta telekomunikazioak soilik edo nagusiki erabiliz egiten dena.*
- c) *Lan presentziala edo aurrez aurrekoa: Enpresak zehaztutako lekuan egiten dena.*

Beraz, guzti hau ikusita urrutiko lana eta telelana lan egiteko bi tipologia desberdin ez direla ondorioztatu daiteke. Kasu bietan, lana urrutitik egitea da aditu askoren aburuz nahasmena sortzeko arrazoia, hala ere, bi hauek bereizteko edo desberdintzeko giltza lana aurrera eramateko erabiltzen den bitartekoa dela uste dute. IKTen erabilerari buruzko aipamen espezifikoak da, urrutiko lan bat telelan gisa kalifikatzeko aukera baldintzatzen duen elementu bereizlea. Normalean beraz, urrutiko lanaz hitz egiteko “telelana” hitza erabiltzen da, baina hasieratik argi izan behar da, bi kontzeptu kontraktual desberdinez ari garela.

a. Ezaugarriak

Aurretik urrutiko lanaren definizioa zein den eta kontzeptuak nola bereiztu ikusi ostean, puntu honetan zeintzuk diren urrutiko lanaren ezaugarriak aztertuko dira.

Langileen estatutuak, 1.1 artikuluan langileak definitzen ditu, *beste baten kontura boluntarioki beste pertsona fisiko edo juridiko baten antolakuntza pean lan egiten duen pertsona bezala*.¹⁷

¹⁴ Urrutiko laneko, uztailearen 9ko 10/2021 Legea, zeinek aurrekari gisa ditu Covid-19aren inpaktu ekonomiko eta sozialari aurre egiteko premia eta ezohiko neurriei buruzko martxoaren 17ko 8/2020 Errege Dekretua eta urrutiko lanaren lege-esparru orokorra ezartzen duen irailaren 22ko 28/2020ko Errege Dekretua.

¹⁵ Artikulu honetan, telelanaren definizioa ere jasotzen da, urruneko lana egiteko modu berezi bat bezala hartua.

¹⁶ Urrutiko laneko, uztailearen 9ko 10/2021 Legea.

¹⁷ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.

Definizio honetatik eratortzen dira soldatapeko langile ohiaren funtzezko ezaugarriak: borondatezkotasuna, besterentasuna, mendekotasuna eta ordainpekoa izatea.

4. URRUTIKO LANAREN ESPARRU JURIDIKOA

Urrutiko lana, zeinaren baitan aurretik aipatu bezala telelana aurkitzen den, arauketa objektu izan da bai nazioarteko mailan zein maila nazionalean. Atal honetan zehar garrantzia handiena izan duten aurrekariak aipatuko dira nahiz eta guztiak ez diren arau izaerakoak izan. Baina hala ere, gaur egun dagoen urrutiko lanaren arauketara heltzeko beharrezko oinarriak izan direnak.

a. Nazioarteko legedia

Alde batetik aldaketa digitalak eta beste batetik pandemia egoerak nazioarteko organoek haien politika ekonomiko eta sozialak berrikustea eragin dute, pertsonen beharrian eta babesean jarriz haien ardura guztia. Aurreko honek agerian utzi du, tradizionalki erabilitako formulak ezin ziotela aurre egin egun zegoen egoerari, hauek beste berri batengatik aldatuz,¹⁸ hala nola, urrutiko lana, eta konkretuki telelana.¹⁹

Guzti honek arazo batekin egin du topo, izan ere, nazioarteko mailan erakunde hori arautzerako orduan ez zeuden jarraitu ahal ziren erreferenterik. Laneko Nazioarteko Erakundeak beti adierazi izan du enpresen lokaletatik kanpo egindako jarduerarenganako ardura; honen adierazgarri baitira, C177 Hitzarmena²⁰ eta R184 Gomendioa.²¹ Bi arau horiek etxez etxeko lanaren inguruan dihardute, baina ez da izan nahikoa araudi horiekin.²³

Europar mailari dagokionez, Europar Batasunean (hemendik aurrera EB) ez dago horri buruzko araudia espezifikorik aurrekari gisa erabili ahal izateko. Hala eta guztiz, urrutiko lanari aplikagarriak izango litzaizkiekeen hainbat zuzentarau daude: Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2003/88/EE Zuzentaraua, lan-denboraren antolamenduari buruzkoa;

¹⁸ Aurretik zegoena, etxerako lana zen.

¹⁹ CARRIZOSA PRIETO, E.(2021): La Regulación del Trabajo a Distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 56-60.orr

²⁰ Etxez etxeko lanari buruzko C177 Hitzarmena (1999) Zenbakia: 177.

²¹ Etxez etxeko lanari buruzko R184 Gomendioa (1996) Zenbakia: 184.

²² ESPÍN SÁEZ, S. (2014) Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Zenbakia: 112 259.orr.

²³ Conferencia Nacional Tripartita "El Futuro del Trabajo que Queremos" (2017. Madrid), & España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). *El futuro del trabajo que queremos*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

Kontseiluaren 89/391/EEE Zuzentaraua, laneko segurtasunari eta osasunari buruzkoa; Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2019/1152 Zuzentaraua, Europar Batasuneko lan-baldintza garden eta aurreikusgarriei buruzkoa; eta Europar Batasuneko 18. zuzentaraua, Europar Batasuneko bateragarritasunari buruzkoa.

Nahiz eta urrutiko lan ez izan EBaren berezko eskubidea, hau aintzat hartu eta honen inguruan aritu diren hainbat akordio daude ere. Horien artean, aipagarriena, Europar Batasuneko Telelanari buruzko Akordioa (EBTA)²⁴ da, zeina 2002ko uztailean sinatu zen eta 2009an berrikusia izan zen.²⁵ Estatu gehienek onartu izan dute hainbat urteetan zehar honek emandako urrutiko lanari buruzko hurrengo definizioa: *“Lana antolatzeke edo egiteko modua, informazioaren teknologiak erabilia, kontratu baten edo lan-harreman baten esparruan, non enpresaren lokaletan ere egin zitezkeen lanak enpresa horietatik kanpo egiten diren”*.²⁶

Puntu honetan zehar, eta goian aipatutako bi kontzeptuekin lotuz, telelanaz arituko gara urrutiko lanaz aritu beharrean, izan ere 2002ko akordio honek “telelana” hitza erabiltzen du bere legediaren izenburuan bertan, nahiz eta, urrutiko lanari erreferentzia egin. Beraz, hau ere bi kontzeptuak ondo definitu eta desberdintzearen garrantziaren adibidetzat hartu daiteke.

Aipatutako hau Espainiako marko juridikora ekarriz esan behar da Espainiako hainbat sindikatuk eta enpresaburu elkarteek hasieran EBTAk emandako definizioari lotu zitzaizkiola, baina ez zioten eraginkortasun juridikorik eman. Ezin da ahaztu EBTA urrutiko lanaren arazo handienak diren edukien inguruan ez zela askorik sartzen eta oso gutxi arautzen zituen, hala nola, lanaldia, lan-denboraren kontrola, lan-karga eta eskubide sindikalak.²⁷ EBTA zenbait printzipio orokorretan oinarritu zen: 1. Telelana borondatezkoa izatea eta enpresaren instalazioetan aurrez aurreko lanera itzultzeko aukera. 2. Telelana langileen eskubide eta tratamendu berdintasuna gainerako langileekiko, honako eskubide hauek azpimarratuz:

²⁴ AMET bezala ezaguna *“Acuerdo del Marco Europeo sobre el Teletrabajo”*

²⁵ Europako Sindikatuen Konfederazioa (ESK), Europako Industria eta Enpresarien Konfederazioen Batasuna (EIEKB)/ Enpresa Txiki eta Ertainen Europar Batasuna (ETEEB) eta Enpresen Europako Zentro Publikoak (EEZP) sinatu zuten, telelanari buruzko akordio bat. Honekin haien helburua, EBean besteren konturako langileei segurtasun handiagoa eskaintzea izan zen. Sektore publikoko lanaren antolaketa modernizatzeko bidean egin zen eta, bizitza pertsonala, lanekoa eta familiarra uztartzeko helburuarekin.

²⁶ TEEAren 2.artikulua.

²⁷ SAGARDOY DE SIMÓN, I. (2021) Algunos puntos críticos en relación con el Teletrabajo. 12-14.orr.

ordezkaritza kolektiboa, laneko segurtasuna eta osasuna, prestakuntza eta behar diren lan-taldeak eskura jartzea.²⁸

Amaitzeko, aipamen berezi bat behar zaio aurretik aipatutako 89/391/EEE Zuzentarauari, izan ere, EBTAk laneko seguratasun eta osasunari buruzko atal bat barne hartzen du, eta bertan agerian uzten da zuzentarau hori urrutiko lanari erabat aplikatzen zaiola, eta honekin batera, Laneko Arriskuen Prebentziaori buruzko araudi osoa (6.puntuaz azalduta). Geroago azalduko den moduan urrutiko lana eta laneko arriskuen prebentzioa lotuta daude, izan ere, urrutiko lanak zailago egiten ditu hainbat laneko arrisku aztertzea ez baita lana enpresariaren aurrean aurrera eramaten. Geroago azalduko diren, arrisku psikosozialak, neke informatikoa, teknoestresa etab. agertu daitezke.

b. Espainiar legedia

Espainiako urrutiko lanaren arauketak 2012koak eta LEaren 13.artikuluan jasota zegoenak urrutiko lanaren funtsezko premisak finkatzen zituzten baina aipatu beharrekoa da agerian geratu dela munduan gertatu izan den pandemia egoeraren ondorioz honek hutsune nabarmenak dituela.²⁹ Doktrinak aipatu moduan, zegoen legedia horretatik ondorioztatzen da legegileak urrutiko lanari buruz ez zuela interesik agertzen ez baitago guztiz araututa.³⁰

Egoera honetan beraz eta hutsune horiek ikusita Covid-19a agertzen denetik Errege Dekretu desberdinek garatu dute urrutiko lanaren inguruko araudia gaur egun indarrean dagoen araudira iritsi arte. Hala ere, urteetan zehar honen inguruan egon den araudia aztertu behar da ikuspuntu egoki bat izateko.

²⁸ SAGARDOY DE SIMÓN, I., (2020) Nuevas Tecnologías y relaciones laborales, Sagardoy Francis Lefebvre. 23.orr

²⁹ Batez ere baliabideen hornidurari eta mantentzeari buruzkoa eta lan-denboraren tratamendu egokirako gastu-kontentsazioari buruzkoa.

³⁰ DE LA VILLA GIL, (2016) Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. *Tirant lo Blanch*, Valentzia.

I. Covid-19a baino lehenagoko araudiaren garapena (Etxerako lanetik urrutiko lanera)

A. 1926ko Errege Dekretua

Aurretik aipatu izan denez, etxerako lanaren aitzindariak artisauak izan dira. Honen adibide da, 1926ko uztailak 26ko Errege Dekretua, Etxerako lana arautu zuen lehena gure estatuan.³¹ XIX.mendearen bigarren erdialdetik aurrera, jantzigintza industriaren agerpen eta garapenak, ekarriko du berekin etxez etxeko lana ekoizpen-modu gisa finkatzea.

B. 1980ko Langileen Estatutua

Gure ordenamendu juridikoan, urrutiko lana 1980ko Langileen Estatutuan LEko 13.artikuluaren arautu izan da urteetan zehar. Artikulu honen ezaugarri nabarmenetako bat zen arau labur eta zehaztugabea zela zeinak etxez etxeko lanaren kontzeptio klasikoa ematen zuen (*trabajo a domicilio*) eta sektore eta eremu geografiko oso zehatzei lotuta zegoena.³² Aipatu beharra dago oso urruti dagoela artikulu honetan aipatzen dena gaur egun ezagutzen dugun urrutiko lanaren arauketatik.³³

Artikulu honen ezaugarriei dagokionez, hurrengo hau izan behar da kontuan:

- Lehenik, etxez etxeko lantzat hartzen da langilearen etxean edota honek libreki aukeratutako tokian egiten dena betiere enpresaburuaren bigilantziarekin ez dagoenean.
- Bigarrenik, idatziz formalizatutako kontratu bat izan behar zela ezartzen zen zeina enplegu sailak sinatuta geratu behar zen, zeinen kopia bat utzi behar zen, eta horretan lan lekua zein izango zen zehaztu behar zen, segurtasun eta higiene kontuengatik.
- Hirugarren paragrafoan, zeina ordainsariaren ingurukoa den, langile presentzialaren soldata berdina gutxienez izatera behartzen du legegileak.
- Laugarren paragrafoan, bere enpresan mota honetako langileak kontratatuta dituen enpresaburu guztiei obligazio bat ezartzen die legegileak, haien lanaldiaren kontrola aurrera eraman ahal izateko langileen esku kontrol-dokumentu bat jarri beharko dutela ezartzen du. Bertan, langilearen izena, lan-mota eta lan-kopurua, emandako lehengai kopurua, soldata finkatzeko adostutako tarifak, lotutako objektuen entrega eta harrera jaso beharko dira.
- Azken paragrafoan, ordezkaritza kolektiboagatik dituzten eskubideak onartzen dira.

³¹ Lege-dekretu honek hainbat doktrina-aurrekari izan zitue bere alde hainbat herrialdetan, hala nola, Alemanian, Austrian, Argentinan, Frantzian, Txekoslovakian eta Suitzan.

³² SALA FRANCO, T (2020): “La voluntariedad y el acceso al eteletrabajo”.

³³ 1980ko martxoak 10eko, Langileen Estatuta. Derogatu dago. Eskuragarri: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

C. 2012ko Erreforma (etxerako lanaren desagerpena)³⁴

Lehenago aipatu den moduan hainbat urtetan zehar erreferentzia moduan 1980ko LEko 13.artikulua izan dute langileek, baina 2012ko erreformak artikulua hori aldatu zuen gaur egun dagoen legediatik gertuago utziz kontzeptu hori. 2008ko krisiak agerian utzi zuen erreforma baten beharra izan ere agerian gelditu ziren Espainiako lan ereduaren ahuleziak.³⁵ Erreformaren hitzaurrean aipatzen dena jarraiki honen helburua zen enpresako giza baliabideen kudeaketan enpresaburuen malgutasuna eta enpleguko langileen segurtasuna eta gizarte-babeseko maila egokiak bermatzea. Horrela guztiek irabaziz, bai langileak zein enpresaburuek.

Legedi honen 6.artikuluak aurretik zegoen LEko 13.artikulua aldatu zuen. Lehenik eta behin aldaketa aipagarriena deitzeko modua izan zen. Garai hartan aldatu zen etxerako lanetik urrutiko lanera.

Hurrengo taularen bitartez azalduko dira zeintzuk izan ziren aldaketa nabarmenak:

	1980ko LE	2012ko Erreforma
Deitura	<i>Trabajo a domicilio</i> Etxerako lana	<i>Trabajo a distancia</i> Urrutiko lana ³⁶
Nagusiki adiera (1) ³⁷	Ulertzen da lan guztia etxean edota berak aukeratutako lekuan egingo duela.	Nagusiki adierak esan nahi duena da, <i>horrek izango duela nagusitasuna alderatzen den beste batekin</i> . ³⁸ Hau da, legegileak horrekin esan nahi du urrutiko lanak izango duela nagusitasuna lan

³⁴ 3/2012 Legea, Lan Merkatuko Erreformatarako larrialdiko neurriak ezartzen dituena.

³⁵ 2012ko erreformaren hitzaurrean azaltzen den moduan biztanleria aktiboaren inguruan egindako garaiko inkesta batean, datuek deskribatzen zuten, langabezia-zifra 5.273.600 pertsonakoa zela 2012an, 295.300 pertsonakoa 2011ko laugarren hiruhilekoan eta 577.000 pertsonakoa 2010eko laugarren hiruhilekoan. Langabezia-tasa 1,33 puntu igo zen, eta % 22,85ekoa zen garai hartan. Gainera, eragin handiagoa izan zuen gazteen kлектiboan adibidez, zeintzun langabezia tasa ia-ia %50ekoa zen. Lan-merkatuan sartzeko ziurgabetasunak, hasierako soldata txikiak eta egoera ekonomiko orokorrak eraginda, ondo prestatutako gazte askok Espainiako lan-merkatutik alde egin zuten eta atzerrian aukerak bilatu zituzten. Beraz, agerikoa zen lan legediak erreforma bat behar zuela.

³⁶ Gaur egun daukan deitura bera.

³⁷ Parentesi artean zein paragrafotan agertzen den.

³⁸ Espainiar hizkuntzaren Akademia Erreal (RAE).

		presentzialaren aurrean. ³⁹
Enpresariaren rola(1)	Nagusiak langileen zainketa aurrera eramatea debekatzen zuen. Hala ere, kontrola egiteko modu bat ezartzen zuen 4.paragrafoan, langileen esku kontrolerako dokumentu bat uzten baitzuen haien datu guztiak batzeko.	Ez da enpresariaren kontrola edo zainketa aipatzen, beraz ulertzen da, enpresariak kontrola bide ezberdinetatik aurrera eraman dezakeela.
Formaltasunak (2)	Idatzizko (<i>ad solemnitatem betebihar bat</i>) kontratua aipatzen zen, zeina Enplegu Bulegoan ⁴⁰ erregistratu behar zen, osasun eta segurtasun neurriak betetzen direla egiaztatzeko. ^{41,42}	Idatzizko (<i>ad solemnitatem betebihar bat</i>) kontratua aipatzen izaten jarraitzen du. Honen helburua, kontratu horiei segurtasuna ematea izanez. ⁴³
Eskubideak(3)	Honetan ez ziren aipatzen hurrengo erreforman aipatzen eta onartzen ziren eskubide berdinak, soilik, egoera berdinean dauden langileen soldata bera gutxienez eta ordezkaritza kolektiborako eskubidea.	Urrutiko lana egiten duten langileen eskubideei dagokionez, aldaketa batzuk ezartzen ditu: adieraziz, urrutiko langileek lan zentroan lana eskaintzen duten langileek dituzten baldintza berdinak izango dituztela. <u>Ordainsari</u> dagokionez, berdina izango da kategoria berdinean dauden baina presentzialki lana egiten dutenekin konparatuta aurrekoak esaten zuen berdina. Gainerako langileentzat ezartzen diren eginkizun berak izango dituzte. Gainera, enpresaburuak langileen lanerako prestakuntza profesional eta hazkunde profesionalerako

³⁹ SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo (2012), 8-9.orr.

⁴⁰ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2012)“El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo , 14.orr

⁴¹ Betebehar hori ez betetzeak santzioa suposatzen zuen.

⁴² BELENGER, S. (2015). El Régimen jurídico del Trabajo a Distancia.2.orr.

⁴³ BELENGER, S. (2015). El Régimen jurídico del Trabajo a Distancia. 3.orr.

		<p>beharrezkoak diren formakuntzak eman beharko dizkie. Hau da, telelangileak gainerako langileen <u>aukera berberak</u> izan behar ditu enpresaren barruan hazteko.</p>
<p>Laneko arriskuen Prebentzioa(4)</p>	<p>Bietan aipatzen dira, baina honetan, inplizituki ulertzen zen, langileei ezartzen zitzaizen lan-kontratua formalizatzeko eta gordailua uzteko betebeharretik, modu honetan lan-prestazio non egiten den egiaztatuta geldituz eta segurtasun eta osasun neurri zehatzak eskatu ahal izateko.</p>	<p>Zaintza- eta osasun-betebeharrari eta segurtasun- eta higiene-betebeharrari egiten zaie erreferentzia, zehatz-mehatz, 1995 LAP buruzko Legea igorritz.</p>
<p>Eskubide Kolektiboak(5)</p>	<p>Ordezkaritza kolektiborako eskubidea onartzen da bi legedietan. Ordezkaritza kolektiboa erabili ahal izango dute LE aurreikusitakoaren arabera.</p>	<p>Hala ere, erreforma honek zerbait berria ezartzen dio: langile horiek enpresaren lantoki jakin bati atxikita egoteko beharra. Horrek esan nahi du langileak hautesle eta hautagai gisa parte hartuko dutela.⁴⁴</p>

II. Covid-19aren ondorengo araudiaren garapena

2020an bizi izan genuen egoerak, pandemiak, agerian utzi aurretik zegoen araudiak ez zuela balio momentu horretan igarotzen geunden egoera jasateko. 2020ko martxoaren 14an Espainiar Gobernuak alarma-egoera ezarri zuen pertsonen mugimendua kontrolatuz. Isolamendu egoera baten murgildu zen estatua eta mundu osoa eta honek argi dagoenez eragin nabarmena izan zuen lan munduan.

⁴⁴ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. Comentario a la reforma laboral 2012, ed. Civitas, 2012, Navarra, 94.orr.

Langile gehienak ezin ziren haien lanpostura joan eta beraz enpresa gehienek urrutiko lana garatzen hasi ziren premia egoera horretan. Beraz, bakoitzak etxean zituen materialak baliatuta eta IKT-ak erabilia urrutiko lanari ekin zioten ahal zuten enpresak. Ezin da ahaztu hainbat enpresak urrutiko lana garatzeko ezintasuna izan zutela, adibide moduan ostalaritza.

Estatistika batzutan oinarrituta 2019an estatuan soilik %8,4 batek egiten zuen urrutiko lana noizean behin, eta %4,5 batek lanegunen erdia baino gehiagotan. Aldiz, pandemia egoeraren ondorioz, %58 osatzen duten enpresek urrutiko lanaren modalitateari ekin behar izan zioten, baina soilik dira %18 bat langile guztiak, hau da, enpresako aktibitate ohikoa urrutiko lana egiten mantendu ahal dituztenak.⁴⁵

Beraz, zegoen araudi falta ikusita eta igaro zen egoera ostean hainbat neurri hartu behar izan zituzten legegileek egoera hori konpontzeko eta horiek dira hurrengo puntu honetan azalduko ditugun legeak nagusiki: 28/2020 Errege Dekretu-Legegilea eta hori aldatu zuen 10/2021 Legea.

A. 28/2020 Errege Dekretu-Legegilea⁴⁶

Errege Dekretu Legegile honek garrantzia handia izan zuen nahiz eta gaur egun indargabetuta egon eta bere lehen aurreproiektua 2020ko ekainaren 20an aurkeztu zen.⁴⁷ Honen helburu nagusia, arau sustantibo bakar batean erregulazio nahikoa, zeharkakoa eta integratua ematea zen zeinak hainbat beharrezko erantzuna zeukan bere baitan besteren kontura lan egiteko modu berri horien erabilera orekatuz, bai eta enpresentzat eta langileentzat abantailak ekarriz ere.⁴⁸

Gainera, 28/2020EDLak garrantzitsuak diren hainbat aldaketa egin ditu bizitzeko gutxieneko diru-sarreraren araubide juridikoan eta COVID-19 birusaren ondorioz langileek bizilekua edo lantokia duten udalerritik irteteko isolamendu-, kutsatze- edo murrizketa-aldiak lan istripuztat hartuko dira. MECUIDA plana arautzen duen 8/2020EDLko 6.artikuluaren luzapena

⁴⁵Infoempleo, A. (2019). Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España.

⁴⁶28/2020EDL, irailaren 22koa, urrutiko lanari buruzkoa.

⁴⁷ROJO TORRECILLA, E. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. *Blog personal del autor*, 20.

⁴⁸BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., *RD Ley 28/2020: comentario de emergencia al trabajo a distancia. Blog del derecho del trabajo y la seguridad social*.

aurreikusten da eta baita lan istripu bezala hartuko direla alarma-egoeran SARS-CoV2 birusaz kutsatzearen ondorioz osasun-zentroetan lan egiten duten langileek jasandako gaixotasunak.⁴⁹

B. 10/2021 Legea⁵⁰

Aurretik aipatu diren eta aipatu gabe geratu diren EDL guztien ondoren, 2021eko uztailaren 9an, 10/2021 Urrutiko Lanari buruzko Legea atera zen. Indarrean sartu zen hurrengo egunean,⁵¹ Diputatuen Kongresuak bere garaian baliozkotu zuen 28/2020 Legegintzako Errege Dekretuaren (irailaren 22koa) lege-proiektu gisa izapidetu ondoren eta esan beharra dago jatorrizkoaren aldean aldaketa gutxi izan dituen behin betiko testu bat dela.

Lege honek lau kapitulu, hogeita bi artikulua, zortzi xedapen gehigarri, lau xedapen iragankor eta hamalau azken xedapen ditu, eranskin batekin batera, aurrekoaren berdina, baina aurrekoak xedapen gehigarri bat gutxiago zuen. Berritua ere aipatu behar da oso oso antzekoak direla, azken finean, bata besteari legezko proiektu gisa erabili da.

Hurrengo taularen bitartez azalduko da zer arautzen duen bere baitan araudi honek, eta aurreko puntuko (5.b.2.b) araudiarekin alderatuta aldaketak egon badira aipatuko da (ez dira artikulua guztiak aipatuko baizik eta araudi garrantzitsuenen aipamen bat egingo da):⁵²⁵³

	28/2020	10/2021
Hitzaurrea	Bien daukate helburu bera, urrutiko lanaren inguruko araudia garatzea.	
I kapitulu XEDAPEN	<ul style="list-style-type: none"> - Definizioak.(2.art). (Gorago aipatuak) - Aplikazio eremuak, pertsonala, Langileen Estatutuaren 1.1 artikuluan aurreikusitako baldintzak 	

⁴⁹BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., *RD Ley 28/2020: comentario de emergencia al trabajo a distancia. Blog del derecho del trabajo y la seguridad social.*

⁵⁰10/2021 Legea, urrutiko lanari buruzkoa.

⁵¹ Indarrean: 2021eko uztailaren 10ean. Salbuespena: azken xedapenetako 1.a (LISOSen 40. artikulua aldatzeari buruzkoa), 2021eko urriaren 1ean sartu baitzen indarrean.

⁵² Análisis de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia Wolters Kluwer *Diario La Ley*, Zenbk: 52.

⁵³ Trabajo, Persona, Derecho, Mercado.Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social. Sevilla, 2021. zenb:4.

<p>OROKORRAK</p>	<p>biltzen dituen lan-mota oro barne, betiere urrutitik garatzen baldin bada erregularitasaunez, denboraren %30a.(1.art).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muga formakuntza eta praktika kontratuei dagokienez. Hauek %50ean aurrez aurrekoak izan behar dira. (3.art). - Tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioak eta diskriminaziorik ezaren printzipioak, printzipio horiek gauzatzeko alderdi zehatzak jasoz. (4.art). - Enpresak urrutiko lana egiten duten langileen arteko diskriminazioa saihesteko betebeharra dauka, zuzenean edo zeharka, ez bakarrik sexuagatik baita adinagatik, antzinasunagatik, lanbide-taldeagatik edo desgaitasunagatik ere, tratu-berdintasuna eta laguntzak ematea bermatuz eta bidezkoak diren arrazoizko doikuntzak eginez.(4.3 art).⁵⁴
<p>II kapitulua</p> <p>AKORDIOA ETA BETEBEHAR FORMALAK</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Urrutiko lana inposatzeko debekua, hau da, borondatezkotasuna. (5.art). - Idatzizko akordioa, lan-estatusari ez eragitea. (6.art). - Beharrezko eduki minimo berdina ezartzen dute biek. (7.art).
<p>III kapitulua</p> <p>URRUTIKO LANGILEEN ESKUBIDEAK</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hazkuntza profesionalarekin harremana daukaten eskubideak aitortzen zaizkie. (9 eta 10.art). - Urrutiko lana egiteagatik sortutako gastuak enpresak asumitzea, hau da eskubide ekonomikoak. (11 eta 12.art). - Desgaitasun bat duten langileen kasuan, enpresa arduratuko da erabiltzen diren baliabideak, ekipoa eta tresnak, digitalak barne, mundu osoarentzako baliagarriak eta erabilgarriak izateaz, modu honetan inori diskriminaziorik ez egiteko nahiaz. (11.art). - Laneko ordutegiarekin lotutako eskubideak. (13 eta 14.art). - <u>Laneko Arriskuekin Lotutako Eskubideak</u>, gainera, 10/2021 Legeak honi dagokionez, berritasun bat ezartzen du aipatuz, hauen plangintzak, lan-ingurunearen faktore psikosozial, ergonomiko eta antolamenduzkoetan arreta jartzeaz gainera lan-ingurune efektiboaren irisgarritasuna ere kontuan izan

⁵⁴ Urdinez dagoena da aldatzen dena.

	<p>behar dela. (16.art).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intimitaterako eta deskonexio digitalerako eskubidea. (17 eta 18.art). - Eskubide kolektiboak. (19.art).
IV kapitulua ANTOLAMENDU, ZUZENKETA ETA KONTROL AHALMENAK	<ul style="list-style-type: none"> - Datuen babesa eta informazio segurtasuna. (20.art). - Langileak betebeharrak betetzea eta enpresaren segurtasun arrakaletatik babesteko jarraibideak jarraitzea. (21 eta 22.art). - Enpresariak bere kontrola pertsona bakoitzaren egoera pertsonaletara egokitu beharko du, adibidez, ezgaitasun bat. (22.art).
Xedapen gehigarriak, xedapen iragankorrek eta azken xedapenak	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Negoiazio kolektiboaren garrantzia ondorioztatzen da. Izan ere, 1go xedapen gehigarrian, urrutiko lanaren bidez bete daitezkeen lanpostuen eta eginkizunen identifikazioa, bertara sartzeko baldintzak, jardueraren garapena, gehieneko iraupena, urrutiko lan-akordioan eduki gehigarriak eta arautu beharrekotzat jotzen diren beste gai batzuk ezartzeko aukera ematen da; halaber, gutxieneko lanaldi presentzial bat, itzulgarritasun-jarduera erregular bat edo prestakuntza-aldi bat egin ahal izango da, eta ehuneko hori txikiagoa izango da.</i> - Administrazio publikoko langileei ez zaie aplikagarri izango legedia hauek. - Plan MECUIDA, bere indarraldia bukatu zuen, 2021eko urtarrilak 31an, 10/2021 Legean hau ez da aipatzen jada. - Alarma-egoeran SARS-CoV2 birusaz kutsatzearen ondorioz osasun-zentroetan an egiten duten langileek jasandako gaixotasunak lan-istripuen ondoriozko kontingentzia profesionaltzat hartzea. - Arau-hausteen katalogoa aldatzen da, eta Lan arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legean urrutiko lan arloan ezarritako zehapenen zenbatekoa handitzen da. Aurretik aipatu bezala, hau ez d aindarrean sartzen 2021eko urriren 1era arte.

Amaitzeko, garrantzitsua da aipatzea, zentsu honek Hitzarmen Kolektiboek duten garrantzia, izan ere, nahiz eta legedia egon, urrutiko lanaren legezko araudiaren funtsezko oinarriak dira.

5. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARAUDIA

URRUTIKO LANEAN

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko legearen helburua, hemendik aurrera LAPL, langileen segurtasuna eta osasuna bermatzea eta sustatzea da lege honen hitzaurrean adierazten den moduan. Gainera honako printzipio orokorrak ditu legeak oinarri: lanbide-arriskuen prebentzioa, lanetik eratorritako arriskuak ezabatzea edo gutxitzea eta langileen prebentzioari buruzko informazioa, kontsulta, parte-hartzea eta prestakuntza.⁵⁵ Lege honen xedea da beraz langileen osasun baldintzetatik eratorritako arriskuen aurrean behar bezala babesteko behar diren berme eta erantzukizunen oinarritzko kidegoa zehaztea, betiere hau lan-arriskuak prebenitzeko politika koherente, koordinatu eta eraginkor baten esparruan.

Lege honen aplikazio-eremuan sartzen dira besteren konturako langileak, administrazio publikoetako langile zibilen administrazio- edo estatutu- izaerako langileak (67/2010 Errege Dekretua, laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria Estatuko Administrazio Orokorrera egokitzea), langile autonomoak eta kooperatiba bazkideak.

Konstituziotik eratortzen da lege hau izateko beharra, izan ere, EKak bere 40.2.artikuluari botere publikoei agintzen die laneko segurtasuna eta higiena zaintzea, gizarte- eta ekonomia-politiken printzipio gidari gisa.⁵⁶ EKak ezarritako agindu honetan aurkitzen du beraz lege honen bere oinarri sendoena baina gainera lege honek ezartzen dituen betebeharrak Europar Batasuneko erabakiekin bat egin behar dute, izan ere, Europar Batasunak adierazi du lan-baldintzak hobetu eta arlo horretan aurrerapena lortzeko helburua daukala, baina helburu hau bere parte diren estatu guztien lege eta baldintzen harmonizazioari esker lortu nahi duela. Beraz, EKaz aparte lege honen oinarri dira EBak langileen segurtasun eta osasun baldintzak harmonizatzeko helburuz EBeko Tratatuan ezarritako zuzentarauen bidez estatu guztientzako ezarritako betebeharezko xedapenak. Hauen artean, garrantzitsuena 89/391/EEE da⁵⁷ langileen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa, erkidegoko prebentzio-politikak jarduten duen esparru juridiko orokorra jasotzen duena. Aipatu moduan

⁵⁵ 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa.

⁵⁶ 1978ko Espainiako Konstituzioa.

⁵⁷ Kontseiluaren 89/391/EEE Zuzentaraua, 1989ko ekainaren 12koa, laneko langileen segurtasunean eta osasunean hobekuntzak bultzatzeko neurriei buruzkoa

beraz EKaren 40.2 artikuluan jasotako aginduak eta Europar Batasunak arlo horretan ezarritako zuzentarauek osatzen dute lege honen oinarritzko euskarria.

Hala ere, ez da soilik sortzen EKtik eta nazioarteko konpromisoetatik eratorritako arau berri baten beharra betetzeko, arau honen sorrerak Espainiar ordenamenduan ere premia bikoitza dauka. Alde batetik, denboraren poderioz arlo honetan sortu diren arau desberdinen arteko ikuspegi bateratu bat ematen duen lege baten beharra, izan ere, lege horietako asko EKa baino aurreragoak dira. Beste aldetik, dagoeneko zaharkituta dauden erregulazioak eguneratzea eta aurretik jaso ez diren egoera berriak arautzea, honi lotuz arau hau sortu zenetik gaur arte baldintzen bilakaerak araudia etengabe eguneratzea eta aldaketa sakonetara egokitzea eskatzen du, izan ere, garrantzi berezia daukate laneko langileen segurtasuna eta osasuna babestearekin zerikusia duten arauak.

6. URRUTIKO LANARI LOTUTAKO ARRISKU DESBERDINAK

Lehenik eta behin atal honetan zehar urrutiko lanean gerta daitezkeen lan-arrisku nagusien laburpena egingo da, izan ere, horien ondorio juridikoen gainean hitz egingo da lan honetan zehar.

Hasteko esan beharra dago etxetik, edota lantokia ez den beste leku batetik lan egiteak, abantaila asko izan ahal dituela. Honen adibide dira: mugitzeko beharrik ez izatea, kontziliazio familiarra, ordutegiak moldatzea...

Bestalde, nahiz eta lantokira ez joan lan egiteko modu hau ez dago existitzen diren eta langileak ezagutu behar dituen arriskuetatik salbuetsita. Hau dela eta, jarraian, urrutiko lanetik eratorritako arrisku nagusiak eta osasuna eta segurtasuna bermatzeko kasu bakoitzean hartu beharreko neurriak aztertuko dira. Honetan sartu aurretik eta laburpen modura, “Laneko arriskueta eragina duten elementu komunak hauek dira: enpresa edo erakunde hiperteknologikoa, birtualizazioa, enpresari lotutako espazio fisiko bakarra ez izatea, landenbora eta bizitza pertsonala ondo banatzeko zailtasuna, eta lankidetzaharremanak eta triangeluarrak, besteak beste.”⁵⁸ OITek esaten du digitalizazio eta teknologia arloan ematen ari diren aurrerapen guztiak arrisku berrien eta baita aukera berrien iturri direla.⁵⁹

⁵⁸ IGARTUA MIRÓ, M.T. La obligación de Seguridad 4.0. 329.orr.

⁵⁹ Laneko Organizazio Internazionala. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia.

a. Arrisku ohikoenak eta gomendatutako prebentzio-neurriak

Urrutiko lanari lotutako arriskuak azaltzerako orduan, bi talde nagusi egitea da komenigarriena: alde batetik, laneko espaziotik datozen arriskuak daude eta beste alde batetik, antolakuntzakoak edo psikosozialak deritzen arriskuak.⁶⁰ Aurretik aipatu beharra dago, landuko diren arrisku gehienak telelana deritzon urrutiko lan moduari lotutakoak direla.

i. Laneko espaziotik datozenak

Lehenik eta behin, arrisku orokorren artean kontuan izan beharrekoa da langilearen etxea ez dagoela aurretik lana egiteko leku gisa pentsatuta eta beraz logikoa da kasu hauetan egokitze faltan oinarritutako arrisku batzuk agertzea.

Bigarrenik, arrisku ergonomikoak egongo lirateke, hau da, arazo muskulu-eskeletikoak deritzenak. Arazo hauek lokomozio-aparatuaren zatiren bati eragiten diote batez ere, tendoiei, muskuluei, nerbioei eta artikulazioetatik hurbil dauden egiturei. Hauek normalean patologia hauekin agertzen dira besteak beste: zerbikalgiak, dortsalgia, ornoarteko diskoko herniak, tendinitisa. Aurreko hauek eragin ditzaketen faktoreak postura okerrak dira, denbora luzez ordenagailu pantailaren aurrean postura estatikoak izatea eta baita egiten diren mugimendu errepikakorrek ere.⁶¹ Aurreko hauei aurre egiteko beharrezkoa da laneko lekuaren diseinu egoki bat egitea, ergonomikoki. Honetarako beharrezkoak dira mahai handi bat izatea, zeinetan laneko gauza guztiak sartu daitezkeen, leku antolatu bat, eserleku egoki bat funtsezkoa da baita zeinetan altuera aldatu daitezkeen eta azkenik teklatura pantailarekiko independentea izatea.⁶²

Azkenik, agente fisikoetatik etorritako arriskuak daude. Hemen komunena den arriskua ikusmenaren neke gisa ezagutzen duguna da. Informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriek (IKT) hainbat eragin kaltegarri izan dituzte bistari dagokionez. Ikusmenaren nekearen sintomak honako hauek dira: malko-jarioa, betazalen astuntasuna, begi-urradura, begi-kliska areagotzea, ikusmen lausoa eta zefaleak. Ikusmen-neke hori eragin ditzaketen faktoreen artean argi desagokia, erreflexuak eta itsualdiak, ordenagailuaren pantailaren kalitatea eta ekipo informatikoaren eta osagarrien kokapen okerra aipatu ahal dira. Guzti hau ekiditeko

⁶⁰ GODINO REYES, M. (2020). La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo. *Francis Lefebvre*. 75.orr.

⁶¹ Gestión de la prevención de Riesgos Laborales durante el Teletrabajo. *Mutua Colaboradora con la Seguridad Social*. Zenbk: 15.

⁶² Ahal den neurrian, mahaiko ordenagailuak erabiltzea gomendatzen dute mutuek, ordenagailu portatilak erabili beharrean.

gomendioen artean eguneko argia erabiltzea, pantailak perpendikularki jartzea eta 488/1997 EDaren arabera bistarako pantaila egoki bat erabiltzea egongo dira.⁶³

ii. Antolakuntzakoak eta psikosozialak

Normalean pertsona batek etxetik egiten duenean lan bakarrik dago, leku aislatu batean, eta honek ere arrisku bat suposatu dezake.

Lehenik eta behin, isolamendua dago, hau lan egiteko era honi lotutako arrisku nagusia da.⁶⁴ Langileak lana bakardadean egin beharko du ohituta dagoen laneko giroa izan gabe eta kontaktu soziala galduz. Hau ikusita adituek beharrezko ikusten dute nahiz eta etxetik lan egin noizbehinka langileak aurrez-aurrekoak diren batzarrak egitea eta baita formakuntza tailerrak. Bakardade sentimendua kenduz modu honetan eta talde baten parte direla sentituko dute langileek. Urrutiko lanean langileak normalean bere etxean egiten du lan, bakarrik edo gutxienez enpresa osatzen duten plantillako gainerako lankideetatik urrun. Beraz, horiekin harreman telematikoa baino ez dute izango eta hori arrisku iturri ez izatea bilatu behar du enpresaburuak.

Aipatzen ari garen honetatik datorren beste arrisku handi bat eta oso ohikoa izaten den estresa da zeina langile askok pairatzen duten. Enpresaburuak saiatu behar da langilea lanari aditu ez bilakatzea eta lanak bere egoera psikologikoa ez kaltetzea nahiz eta etxetik egonda honen kontrola zailagoa den. Sortzen den ordutegi-malgutasunak abantailak ekarri ditzake langilearentzat baina bere kaltetan ere jokatu dezake ez baitu mugatzen lanean emandako denbora.⁶⁵ Honen ildotik, langilea lokalizatuta eta erabilgarri egon daitekeen denbora ere mugatu gabe gelditzen da eguneko 24 orduetan lanari konektatuta egonik. Gainera, arrisku psikosozial iturri bat da buruko nekea eragiten duena.

b. Arriskuen ebaluazioa

7.atalean aztertuko den moduan, urrutiko lanak ematen dituen arazoetako bat, segurtasun eta osasunaren arloan enpresak duen erantzukizuna da. Laneko arriskuen prebentzioari buruzko

⁶³488/1997 ED, apirilaren 14koa, bistaratzeko pantailak dituzten ekipoekin lan egiteko gutxieneko segurtasun- eta osasun-xedapenei buruzkoa.

⁶⁴ GODINO REYES, M. (2020). La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo. *Francis Lefebvre*. 77.orrr.

⁶⁵ 2003ko azaroak 4ko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2003/88/EE Zuzentaraua, Lan-denboraren antolamenduaren alderdi jakin batzuei buruzkoa.

arauek honako premisa hau dute abiapuntu: *enpresak kontrola dezake zer espaziotatik gauzatzen den prestazioa*. Baina printzipio hori *indargabetu* egiten da prestazioa urrutitik egiten denean, edo langilearen etxean bertan.

14.artikuluan ezarritako obligaziotik arrisku guztien ebaluazioa egiteko betebeharra ondorioztatzen da zeina LAPLaren 16.artikuluan arautzen den.⁶⁶ Arriskuen ebaluazio hori prebentzio sistemaren nukleo eta elementu nagusi gisa hartuta. Arriskuak daudela ikusita, hauen tamaina neurtu behar da segurtasun-berme hori betetzeko behar diren neurri zehatz, egoki eta eraginkorrak planifikatuz, ebaluazio tipo eta burokratizatuen kontzeptu zaharkituak eta betetze formal hatsezkoak gaindituz. Honela, tresna integral, eguneratu eta teknikoki fidagarriak lortuko dira segurtasun-politiketan arrakasta bermatzen dituztenak.

Aurreko horrekin jarraituz, arriskuen ebaluazioak ez du zurruna, aldaezina edo neurriz kanpokoa eta konplexua izan behar, baizik eta, jardueren ezaugarrietara eta produkzio-antolakundeen tamainara egokitua.⁶⁷ EBko komisioak Bruselan emandako Hitzarmen batean esan zuen arriskuen ebaluazioa “*caso por caso*” aurrera eramango zela, kasu bakoitzean eta lan leku bakoitzaren ezaugarri indibidualak kontuan hartuz. Konkretuki honela esanez: “*Ikuspegi horrek beharrezko malgutasuna ematen du enpresek arrisku-ebaluazioak, prebentzio-neurriak eta prestakuntza beren jarduera espezifikora, enpresaren tamainara, langileen sexuaren eta adinaren arabera banaketara, arrisku berrietara eta bera egokitzeko, nahiz eta jakina den horrela zailtasun praktiko ugari dituela*”.⁶⁸ Gainera, EB ere, COVID-19aren pandemiaren ondoren ospatutako batzorde batean esan zen, pandemiak ekarritako ondoreetatik ikasitakoaren ondorioz, lan-mundu aldakor baten testuinguruan, Batzordeak EBren esparru estrategiko berri bat aurkeztuko duela laneko osasun eta segurtasunaren arloan.⁶⁹

⁶⁶ Auzitegi Nagusiaren 250/2014 Sententzia, 2016ko otsailaren 16koa.

⁶⁷ IGARTUA MIRÓ, M.T. La obligación de Seguridad 4.0. 339.orr.

⁶⁸Europako Batzordea. (2017). Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo.

⁶⁹Europako Batzordea. (2017). Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo.

7. ALDERDI BAKOITZAK DITUEN BETEBEHAR ETA ESKUBIDEAK

a. Enpresaburuaren betebeharrak

Urrutiko lanean, enpresaburuak segurtasunaren eta osasunaren arloan duen zeregina handia da.⁷⁰ Kasu honetan, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen aplikazioa sartzen baita jokoan, izan ere, lege honetako 14.1.artikuluan, enpresaburuak laneko arriskuen aurrean langileak babesteko duen betebeharra ezartzen da, eta gainera, 14.2.artikuluan, bere zerbitzura dauden langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko betebeharra ezartzen da, lanarekin zerikusia duten alderdi guztietan.⁷¹

Enpresaburuaren betebeharrak honek oinarri du, lan kontratuaren izaeran, hau da, enpresaburuaren lana zuzentzeko, antolatzeko eta aurrera eramateko boterean. Gainera, esan behar da, enpresaburuaren betebeharra dela, neurri jakin batzuk hartzeaz gain, emaitza bat ere bermatzea. Arrisku jakin batzuk gertatzen direnean, ildo horretan, enpresaburuak kudeaketa-mekanismoak sartu behar ditu, arriskuak etengabe identifikatzeko eta ezabatzeko edo babesa emateko horien aurrean. Guzti hau modu egokian aurrera eraman ahal izateko, prebentzio-plangintza bat diseinatzea beharrezkoa da. Honekin batera, prebentzioen kudeaketan, langileen prestakuntza eta zaintza oinarritzko elementu gisa izan behar ditu enpresaburuak.⁷²

Urrutiko lanaren ezaugarrietako bat da lan modalitate hau aurrera daraman langileak bere denboraren antolaketa kudeatzeko duen askatasuna.⁷³ Beraz, lan-mendekotasuna, arindu egiten da, langileak auto antolaketarako ahalmen handiago batetaz gozatuz, “enpresa-hierarkia santzioetan ez ezik, pizgarrietan oinarrituz”.⁷⁴ Hala eta guztiz ere, enpresaburuak bere obligaziotik alde egiteko, ezin da langilearen denbora kudeatzeko ahalmenean oinarritu. Honek esan nahi du, eraginkortasuna duela 14.artikuluak, izan ere, enpresaburuak da laneko arriskuen arduradun nagusia, eta beraz, lanaren ondorioz langilearen osasuna hondatu dela dakienean, eta beharrezkoak diren neurriak hartzen ez dituenean, bere LAPLak ezarritako betebeharren ez-betetze larritzat eta erruduntzat kontsideratuko da.

⁷⁰ SIERRA BENITEZ, E.M. (2011) El contenido de la relacion laboral en el teletrabajo.

⁷¹ 1995eko azaroak 8ko, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko, 31/1995 Legea.

⁷² LÓPEZ PARADA, R.A, Informática, productividad y salud laboral. 105-108.orr.

⁷³ EBTA 9.klausula. Europar Batasuneko Urrutiko lanari buruzko Akordioa, EBTA.

⁷⁴ MONTOYA MELGAR, A. Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa. 28.or.

Enpresaburuaren betebeharrekin jarraituz, LAPLaren 15.artikuluak, PZEKO 1.artikuluarekin batera⁷⁵, enpresaburuak behartzen dute laneko fase, antolakuntza-maila eta prokzio-prozesu guztietan, prebentzio-jarduera “integratzaera”, ekoizpen-kontsiderazio edo kontsiderazio ekonomiko hutsetatik haratago joanez.

Orain arte, 5.A puntu honetan zehar, enpresaburuak arriskuen prebentzioen inguruan orokorren dituen betebeharez hitz egiten etorri gara, baina garrantzia berezia dute arrisku psikosozialen aurrean, enpresaburuak dituen betebeharrak.

Ildo honetatik jarraituz, arrisku psikosozialen kasuan, estresa adibidez, behar bezala mugatu behar da, enpresaburuak esku hartzeko betebeharra izan dezan. Patologia konkretu baten agerpenak enpresaburuak behartu dezake neurri jakin bat hartzera, langilearen egoera hobetzeko helburuz, bere egoera partikularrak kontuan hartuz (LAPLko 15.1.art).

Honekin lotuta dago ere, LAPLko 25.1.artikulua zeinak esaten duen ezaugarri pertsonalengatik edo egoera biologiko ezagunengatik bereziki sentikorrek badira lanetik eratorritako arriskuekiko, enpresaburuak haien egoerari egokitutako neurri bat hartu beharko duela.⁷⁶ Beraz, agerian gelditzen denean lanaren ondorioz langileak estres emozionala sufritzen duela, enpresaburuaren betebeharra izango da langilea, kaltegarria den lan horretatik urruntzea.

Aurreko horri lotuta aipatzekoa da, 2011eko maiatzaren 31an Kanariar uharteko Justizia Auzitegi Nagusiak emandako sententzia, KUJAN 468/2001. Kasu honetan auzitegiak esan zuen: “Lan batzuk, langileen osasunerako arriskuak ekartzen dituzte, lanbide-etologiako gaixotasunak eragin ditzaketenak, eta, beraz, enpresak prebentzio-arreta eman behar die, arriskua identifikatu eta baloratu ondoren, gaixotasun horiek ez gauzatzeko beharrezko neurriak hartuz”.

Aurretik aipatutako 25.artikulu horri lotuta beraz, eta doktrinak aipatutakoa kontuan izanda, enpresaburuak horren aurrean zerbait egiteko betebeharra dauka. Ez da beti lan-postua aldatzeko neurria hartzen, izan daiteke, urrutiko lanean ari denez, urrutiko lana amaitu eta berriro enpresatik lan egiten hasteko neurria hartzea, hau LEko 40.artikuluari jarraiki egingo

⁷⁵1997ko urtarrilak 17ko, Prebentzio Zerbitzuei buruzko Erregelamendua onartzen duen, 39/1997 Errege Dekretua.

⁷⁶ 1995eko azaroak 8ko, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko, 31/1995 Legea.

litzateke eta ez 39.artikulua kontuan izanda⁷⁷. Izan ere, kasu honetan lanera itzultze hori langilearen ezaugarriekin lotutako neurri bat baita eta ez lan produktiboari lotutakoa.

Amaitzeko, azpimarratzekoa da, langileak nekea edo estresa pairatze hutsak ez dituela automatikoki langile bereziki sentikor bihurtzen, beraz, beharrezkoa da arrisku-faktore gainerantsiak izatea beren baldintza pertsonalengandik, enpresaburuak erantzukizuna izateko.

Azken horrekin jarraituz, LAPLak ezarritako neurri horiek, betetzea zaila izan daiteke urrutiko lanaren kasuan, izan ere, langileek auto-antolaketako metodoa jarraitzen dute, honela autonomia handia jasoz, eta enpresaburuari bere lanean arazoak dituen jakiteko ahalmena zailduz. Langileek autonomia eta espezializazio handia baitute. Enpresak urrutiko langileen autodeklarazioa aukeratzen duen kasuetan, urrutiko langileen jarduera kontrolatzeko modu gisa; metodo hori erabiltzen denean, urrutiko langileei nolabaiteko erantzukizuna hartzeko aukera ematen die.⁷⁸

Enpresaburuaren betebeharrekin amaitzeko, bereziki aipatzekoak diren betebeharrak batzuk daude, hala nola, langileen osasuna zaintzea, formazio eta informazioa ematea eta langileei kontsultak egitea eta hauen parte-hartzea bultzatzea. Doktrinak hauek askotan bananduta landu ditu, enpresaburuaren betebeharrak izateaz gain, langileak dituen funtsezko eskubideak adierazten dituztelako, honegatik, 5.C puntuan aztertuko dira.

b. Langilearen betebeharrak

Lehenago ikusi dugun moduan, urrutiko lanaren kasuan, autonomi ugari eskaintzen zaio langileari lan egiterako orduan. Hau kontuan izanda, arriskuen prebentzioaren kasuan, erantzukizuna ezartzen zaio enpresaburuari ez ezik, honi ere.

Jakina da askotan enpresaburuak ezin duela kontrola aurrera eraman, izan ere, lana bere kontrol eremuetatik kanpo ematen da (adb; langilearen etxebizitzan), eta laneko arriskuen prebentzioa aurrera eramatea langilearen eta enpresaburuaren arteko kolaborazio lan bat bilakatzen da.

⁷⁷ 2/2015 Urriaren 23ko Langileen Estatutua.

⁷⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas. 139.or.

Honekin jarraituz, langileak instalazioak eta lan-ekipoak arduragabekeriaz erabiltzen baditu, eta enpresaburuak segurtasun-betebeharrak bete izan baditu, ezin izango zaio erantzukizuna eskatu enpresaburuari. Honi lotuta, ezin izango zaio ezta erantzukizuna eskatu ere, langileak ez baldin badu jardun honekin lankidetzan edota prebentzio-arduradunei ez baldin badie bere etxean sartzen utzi, zaintza eta kontrol arloko enpresa-betebeharrak bete ditzaten, langileen segurtasun neurrien kontrola aurrera eramanez. Azken finean, enpresaburuak edo enpresak berak ezin badu parte-hartu prebentzioan, baina parte-hartzea bultzatzen badu, erantzukizuna ez da bere gain egongo. Hemen sartzen da intimitaterako eskubidearen afera, noraino heltzen da langilearen etxearen bortxaezintasuna eta bere intimitaterako eskubidea lantoki moduan bere etxea erabiltzen badu? Honen ildotik aipatzekoa da, Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiak 2016ko otsaileko 3ko 281/2016 Sententzian esaten duena:⁷⁹ *“Bizilekuaren intimitaterako eta bortxaezintasunerako eskubidea bertan lan egiten duen langilearen eskubideak dira beraz, enpresak ezin ditu langilearen aurka bide horretatik egin. Urrutiko lana aurrera eramaten duenean langileak, eta enpresak, lan-denborari eta deklarazio-tresnei buruzko arauak eta kontrola, ezartzen baditu, izan ere kontrolatzea da bere betebeharra, langileak uko egin ahal izango die. Bestalde, interneterako konexioarekin egindako lanaren kasuan, urrutiko lan-jardueraren kontrola, langilea enpresa-intranetera konektatuta dagoela eta sarean egiten lan egiten ari dela jarduera egiaztatu egin ahalko du enpresak.”*

2002an EBak egindako Urrutiko Lanaren inguruko Akordioan, (EBTA) 7.puntuan hurrengo hau esaten da: “langileak eman zaion materialaren erabilera egokia eramango du aurrera eta zaindu egingo du”.⁸⁰ Modu honetan egiten ez badu, honen erantzukizuna urrutiko lana egiten duen langileak izango du.

Aurreko guztiarekin jarraituz, 2011an egindako Laneko Arriskuen eta urrutiko lanaren inguruko ikerketa batean, honela esaten zen: “Laneko segurtasun- eta osasun-arloan, oraindik ere, funtsezkoa da enpresaburuaren papera. Hau horrela da, batez ere berari interesatzen bazaio lana antolatzeko eta deszentralizatzeke modu hori, logikoa delako urrutiko lanaren arriskuak eta urrutiko lanaren erantzukizunak bere gain hartzea ere.”⁸¹

⁷⁹ Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusia. 281/2016 Sententzia. 2016ko otsaileko 3a.

⁸⁰ 2002ko Europar Batasunaren Teletlanari buruzko Akordioa.

⁸¹ SIERRA BENITEZ, E.M. (2011) El contenido de la relacion laboral en el teletrabajo.

Aipatutako eginkizun hori, aurreko atalean (5.A) ikusitako enpresaburuak dituen betebeharrak oinarritzen da. Enpresaburuak prebentzio-araudia eraginkortasunez betetzeko betebeharrak dauka, baina nahiz eta hori batzuetan erraztasunez egin, beste batzuetan langilearen laguntza aktiboa beharrezkoa izango da.

Nahiz eta langilearen kolaborazioa beharrezkoa izan, ezin da ulertu benetako babesak langilearen menpe dagoenik, baizik eta lankidetzak betebeharrak bat da zeina ondorioztatzen den LAPLaren 29.artikulutik.⁸²

Atal honi lotuta, aipatzekoak dira, negoziazio kolektiboek duten garrantzia eta langileen parte-hartzea arriskuen prebentzioan teknologia berrien testuinguruan, edo hobe esanda teknologia berrien erabileraren munduan. Honen ildotik, LAPLk erabaki bateratuak hartzea inposatzen ez badu ere, gainditu egin behar da hori, enpresaburuaren berezko eta eskusibotasuneko erabakigunetzat hartzea, atzean utzi behar dira informazio- eta kontsulta-prozesu formalak eta eraginkortasun praktikoa hatsezkoak. Bere aburuz, honako formula hauek erabili behar dira hori gainditu ahal izateko: prebentzio-jardueraren fase guztietan benetan eta eraginkortasunez parte hartzea, lege-testuaren interpretazio finalista eta sistematikoa egitea, eraginkortasunak eta egokitzapenak mugituta, arriskuen partaidetzazko kudeaketa lortu arte.⁸³

Amaitzeko, eta konkretuago langileak dituen betebeharrak hitz egiteko, aipamen berezia egingo diegu LEko 5.artikuluko a) eta c) atalei (fedea ona, diligentzia eta enpresaburuarekiko obedientzia).⁸⁴ Beraz, aipatzekoak dira, langileak dituen hiru betebeharrak hauek:

1. Auto babeserako betebeharrak eta hirugarrenen babesak bermatzeko betebeharrak.
2. Hartutako prebentzio betebeharrak betetzea.
3. Lankidetzarako betebeharrak.

c. Informazio, prestakuntza eta osasunaren azterketarako eskubideak

Doktrinak argi izan du urrutiko lana egiten duten langileen egoera arautzen duen legea beharrezkoa dela, haien segurtasuna eta osasuna babesteko. Aurretik esan moduan, kasuistika

⁸² DE LA VILLA GIL, (2016) Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. *Tirant lo Blanch*, Valentzia.347.orr

⁸³ IGARTUA MIRÓ, M.T. La obligación de seguridad 4.0. 327-340.orr

⁸⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, J. Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

anitz egon daitezkeenez, ez da beharrezkoa guztientzat komunean dituzten arloak arautzen dituen araudi bat baldintza, baizik eta “alternatiboak” izan daitezkeen neurriak aurreikusten dituen beste araudi bat aurreikusten duena. Urrutiko lanaren ezaugarri bereizgarriak kontuan izanda, prebentziozko tutela efektibo bat lortzerako bidean.⁸⁵

Oraingo honetan kontuan izan behar dugu, ED 488/1997 Errege Dekretua, konkretuki, bere 4 eta 5.artikuluetan esaten dena.⁸⁶ Hemen arautzen dira osasunaren zaintza eta formazio eta informazioa emateko betebeharra. Aurreko horiek, enpresaburuaren betebeharrak handienetariakoak dira, langileak haien lana segurtasun neurriekin egiteko orduan garrantzia gehien izan ditzaketenak direlako. Nahiz eta hau ez den zuzeneko zaintzaren bitartez egingo enpresaburuaren aldetik. Esan behar da, hau lan zentro bakoitzaren egoeratarara egokituta egin beharko dela, baita Urrutiko lana egiten duten langile bakoitzaren egora eta egiten den lan zehatza kontuan izanda. M.D.García Valverderen hitzetan, legetik ondorioztatzen dena da, legeak fokoa jartzen duela segurtasun neurrien “egokitasun” eta “nahikotasun”ean.

C.1- Osasunaren zaintza

Osasunaren zaintzaren inguruan ari garenean, LAPLaren 22.artikulura jo behar dugu. Artikulu honen arabera, enpresaburuak urrutiko langileei aldiari-aldian osasun-egoera zainduko zaiela bermatu behar die, urrutiko lan honek izan ditzakeen arriskuak kontuan izanda. Hau da, langilearen osasun egokia bermatu beharko du, lehen 4.puntuan azaldutako arriskuen aurrean. Aipatutako zaintza hau enpresaburuak egin beharko du EDaren 4.1artikuluaren arabera, langilea lanean hasi aurretik, hau da, pantailak erabiltzen hasi aurretik eta baita ondoren, hauek izan ditzaketen arriskuen arabera kalkulatu den denbora bat igaro ostean, hau da, medikuaren iritziz dagoen arrisku-maila aztertu ostean, baita lan mota horren ondorio izan daitezkeen arazoak agertzen direnean.⁸⁷

Ildo honetatik jarraituz, arlo honetan arazo gehien ekartzen duen gaia, azterketa medikoak egiteko betebeharrarekin lotuta dago. Hori horrela, LAPLak 22.artikuluaren langileen borondatezkotasuna ezartzen du, eta ondorioz, adostasuna, nahitaezkoa izatea, salbuespenezko kasuetan soilik gertatuko da. Hau emango da, langileen ordezkariak txostena egin ondoren,

⁸⁵ IGARTUA MIRÓ, M.T. La obligación de seguridad 4.0. 1062.orr

⁸⁶488/1997 Errege Dekretua, apirilaren 14koa, bistartzeko pantailak dituzten ekipoekin lan egiteko gutxieneko segurtasun- eta osasun-xedapenei buruzkoa.

⁸⁷ Osasun eta Kontsumo Ministeritza. (1999) (Comisión de Salud Pública. Consejo Internacional Del Sistema Nacional De Salud. Pantallas de Visualización de Datos.

azterketa medikoak egitea ezinbestekoa denean lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera langileentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin zerikusia duten beste pertsona batzuentzat arriskutsua izan daitekeen egiaztatzeko, edo berariazko arriskuen babesari buruzko lege-xedapenen batean hala ezarrita dagoenean.

Aurreko salbuespen hori kenduta beraz, azterketa medikoak egitearen ezaugarria borondatezkotasuna da, nahiz eta doktrinaren zati batentzat, urrutiko lanaren kasuan beharrezkoa izan beharko zuen. Borondatezkotasun honek zaildu egiten baitu enpresaburuak, osasunaren zaintza egin ahal izatea. Doktrinak adierazi egiten du ez liratekeela langilearen eskubideak urratuta ikusiko, gainera kritikatu egiten du, LAPLaren ostean, arrisku espezifikoen aurrean sortu zen araudiak, azterketa hauen derrigorotasuna bere baitan ez sartzea. Doktrinaren ustez hau, enpresa-ahalmen bat bezala ulertu behar da, arrisku espezifikoei lotutako zeregin baterako langilearen gaitasuna egiaztatzeko modu bat.

Amaitzeko, kasu honetan garrantzia hartzen dute beraz hitzarmen kolektiboek. Hauek egoera hau hobetzeko neurrian parte-hartzen dute, izan ere, geroago ikusiko dugun moduan, askok haien araudian, azterketa medikuen derrigorrezkotasuna ezartzen dute, honela, enpresaburuak, osasunaren zaintza modu egokian egikaritzeko aukera izanez.

C.2 - Prestakuntza eta informazio betebeharrak/eskubideak

Laneko arriskuen prebentzioaren inguruan ari garenean funtsezkoak dira bai prestakuntza prebentzio arloan, zein horren inguruko informazioa ematea. Doktrinak dioen moduan, prestakuntza eta informazioa dira laneko segurtasun-baldintzetan eragin handiena izan dezaketen betebeharrak”.

Bi hauen garrantziaren adierazle da, 488/1997ko EDan eta baita Europako 2002ko Urrutiko lanaren inguruko Akordioan aipatu egiten direla prestakuntza eta informazioa bai. Prestakuntza langilearen egoerara egokitua egon behar da, bere ezaugarri indibidualak kontuan izanda, hau da, urrutiko lana egiten dutenentzako formazio eskusiboa eman behar zaie, kontuan izan gabe ekipoak enpresak jarritakoak zein langilearenak berarenak diren. Hau da, nahiz eta zuk etxetik

lan egin, eta erabiltzen duzun ordenagailua enpresak jarritakoa izan beharrean zurea izan, modu berean dago enpresa behartuta arriskuen aurrean formakuntza eskaintzera.⁸⁸

Honen ildotik, formakuntza horrek erakutsi beharko die nola egin aurre isolamenduari, ordutegi-aldaketen eraginei, komunikazioa errazten erakutsi eta lanaldiaren plangintza egoki bat aurrera nola eraman. Gainera, etxetik lan egiten duen urrutiko langile baten aurrean gaudenean, bere etxean lan egiteko tokia edo eremua nola antolatu, “etxebizitzako-bulegoa” erakutsi behar die. Betiere, langilearen beraren segurtasuna bermatu behar da etxetik lan egiteak sortu edo ekarri ditzakeen arriskuen aurrean, baina baita berekin bizi direnen segurtasuna.

Prestakuntzarekin amaitzeko, esan behar da, enpresaburuak informatu behar dituela, besteak beste, ekipamendu informatikoak erabiltzeak ekarri ditzakeen arriskuez, eta hartu behar diren babes eta prebentzio neurriez.⁸⁹

Eremu honetan laneko arriskuen prebentzioaren arloan enpresak dituen betebeharrak honako honetara mugatuko dira: jarduerari lotutako arriskuei buruzko prestakuntza eta informazio egokia aldeztatik ematera, informazio hori eguneratu eta aldizka berritzera, eta prebentzio-jardueraren planifikazio gisa, langileari bere jarduerara garatzeko aukeratutako lekuan bete behar dituen argibide zehatzen zerrenda bat ematera. Izan ere, langileak berak egiten ditu bere arrisku profesionalen gaineko kontrolak.

Informatzeko betebeharrari dagokionez, oso lotuta, langileen parte-hartzea eta langileei kontsultak egitea dago, enpresaburuak langileen parte-hartzea onartu behar du eta langileei kontsultak egitera behartuta egongo da LAPLko 18.2.artikuluaren arabera.

8. APLIKAZIO PRAKTIKOA

a. HITZARMEN KOLEKTIBOAK

i. Sarrera

⁸⁸ Implantacion del teletrabajo en Europa.

⁸⁹ Auzitegi Nagusiaren 2003ko uztailearen 30eko Sententzia. 2003/7694

Hitzarmen-kolektiboa izango da, enpresaburu (edo enpresaburu-talde) baten eta langileen ordezkari-erakunde baten edo batzuen artean ematen den laneko baldintzei buruzko idatzizko akordioa. Lan Zuzenbidean bi alderdi horien artean ematen diren negoziazio kolektiboek garrantzia handia dute, izan ere, Ekan sendo oinarritutako funtsezko eskubidea da eta elkarrizketa-sozial eta lan-harreman onak mantendu ahal izateko oinarri da. Egoera askotan, enpresa egoera errealitatera egokitze ahalmena dauka.⁹⁰ Hitzarmen kolektiboetan, halaber, aldeek enplegu-harremanean dituzten eskubideak eta erantzukizunak arautu daitezke, eta horrek aukera ematen du ziurtatzeko industrietan eta lantokietan baldintza harmoniatsuak eta produktiboak nagusitzen direla.

Enpresarentzat oso erronka handia da urrutiko laneko erregimen antolatu bat ezartzea, hala ere, azterketa guzti honetan zehar aipatu izan den moduan, digitalizazio, jasangarritasun, globalizazio eta belaunaldi aldaketek, eragin dute, enpresek haien antolaketa-eredua moldatzea. Horretarako kontuan izan behar dira bi premisa: lehenik, ikuspegi global batetik, zeinak sektorea, bezeroak, gaitasun teknologikoa, gisa-baliabideak etab. barne hartzen dituen, urrutiko lanaren eredua enpresa bakoitzak egokitu behar izango du eta bigarrenik urrutiko lanaren eredua, edozein harreman juridikoren oinarritzko eta funtsezko printzipioetan oinarritu behar da, hau da, enpresaren erantzukizuna, elkarrekiko konfiantza eta konpromiso ona.⁹¹

Hau honela izanda, arauak negoziazio kolektiboari ateak irekitzen dizkio. EKK negoziazio kolektiborako eskubidea arautzen du beste edozeinekiko modu independentean, gizarte-zerbitzuen interes kolektiboak defendatzeko tresna gisa.⁹² Urrutiko lanaren araudiri jarraiki, 10/2021 Legearen testuan hainbat aipamen egiten zaizkio zuzenean eta zeharka negoziazio kolektiboaren kontzeptuari, honek adierazten du, urrutiko lan egokia aurrera eramateko oinarritzko premisak ezartzerakoan, legegileak interesa daukala negoziazio kolektiboan.⁹³

⁹⁰ OIT, Negociación Colectiva y Relaciones Laborales.

⁹¹ LÓPEZ, X. P. (2021). El trabajo a distancia: una clara manifestación del futuro de los nuevos modelos organizativos del trabajo. *Diario La Ley*, (9949), 2.

⁹² Ekaren 37.artikulua: “1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. 2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.”

⁹³ RODRÍGUEZ, RODRÍGUEZ, E. (2020). El derecho a la negociación colectiva del trabajador autónomo en el contexto de la nueva economía digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (151), 145.orr.

ii. Azterketa praktikoa

Hurrengo puntu honetan, 20 Hitzarmen Kolektiboen azterketa egingo da, HKek urrutiko lana eta Laneko Arriskuen Prebentzioa nola arautu duten ikusteko. Modu honetan, teorikoki ikusi dena errealitatean zer modutan gauzatzen den hobeto jakin ahal izango da.

Azterketa hau egiteko, HKak, Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde nazionalaren webguneak publikatu dituen aldizkari ofizialetik hartu dira. Hauen artean, aplikazio eremu estatalekoa, autonomikoak edota udalekoak jaso dira.

Lehenik eta behin, aipagarria da hitzarmen kolektibo hauetan bilaketa egiteko, urrutiko lana, telelana eta laneko arriskuen prebentzio hitzak erabili direla. Guzti honekin, azterketa egin aurretik komenigarria da aipatzea HK askok, urrutiko lana eta telelana hitzak biak batera erabili dituztela. Baina badaude beste zenbait zeintzuk soilik telelana adiera erabiltzen duten. Izan ere, arestian aipatu den moduan, urrutiko lana eta telelana ez dira gauza bera, baina gehienetan legegileak biak erabiltzen ditu, nahi eta urrutiko lana hitza erabilia, telelana bere baitan ulertu beharko litzatekeen.

Aipagarria da, hogeit hamar hitzarmen kolektibo hauen azterketa egiterakoan, lanaren muina den gaia arautzerakoan modu desberdinak erabiltzen dituela legegileak. Hitzarmen batzuetan, oso aipamen txikiak egiten dira, eta beste batzuetan aldiz araudi oso garatu bat ezartzen da. Hala ere, hasieratik esan behar da, haien artean askotan esaldiak errepikatu egiten direla.

Zbk.	HITZARMEN KOLEKTIBOA	DATA	ARAUKETA
1	Telefonika	2021-08-19	V.ANEXO: 2.13art
2	Banku Sektorea	2021-03-17	27.7.art
3	Vodafone	2021-01-29	29 eta 30.art
4	Saltoki Handien Sektorea	2021-05-31	7.bis.9.art
5	Kataluniako Aeroportu Publikoak	2021/07/24	47.art + 8.kap
6	Villanueva del Fresnoko Udala	2021/09/17	16.art
7	Agfa NV enpresa	2021/09/22	17.7art
8	Moralejako Udala	2021/09/17	16.art
9	Primark	2021/08/19	14.bis.8.art
10	Corte Ingles-a	2021/04/19	44.7.art
11	Lankidetzaren denden kateak	2021/02/14	28.bis + 29.art
12	Valentziako Autonomiako Mediterranean Kutxako Obra Soziala	2022/02/22	25.art 53.54.55.artikul uak
13	Produktu kimikoen Handizkak	2021/09/15	37.art + VII. kapitulua
14	Metalaren Sektoreko Zerbitzuak	2021/12/19	48.art
15	Valeo Termico S.A.	2022/04/02	62.art + 63.art
16	Bidai Agentziak	2021/12/29	18.F) art

17	Elikagai, dietetika gai, apaingarri natural eta ekologikoen Fabrikatzaileak eta Prestatuen Sektorea	2022/03/11	19.art + VII.kapitulua
18	Arrozaren Industrien Sektorea	2021/12/29	7. Xedapen gehigarria
19	Gipuzkoako Tremefil-Izaguirre enpresa	2021/10/21	18.art
20	Ehungintza eta jantzigintza industria	2021/11/12	20.art

***Egiletza propioa.**

A- Legean egituratzeko modua

Aurretik taulan adierazitako Hitzarmen Kolektiboen (oraindik aurrera HK) baitan, Laneko Prebentzioen Arriskua konkretuki urrutiko lan modalidadean aurrera eramateko moduaren arauketa oso era desberdinetan egituratu dute legegileek.

Alde batetik, zenbait HKtan, (1, 2, 4, 6, 7, 9, 10, 14 eta 16)⁹⁴ artikulua berdinarekin baitan arautzen dira. Guzti hauekin, artikulua bat ezartzen du legegileak urrutiko lana arautzeko (normalean, urrutiko lana eta telelana gisa izendatua) horren baitan, azpi artikulua oso bat modalitate horretan LAPa nola egin arautzen du.

Bestalde, badira zenbait HK (3, 5, 8, 11, 12, 13, 15, 17, 18 eta 20) zeintzuetan arauketa ez den hain argi ikusten eta legegileak edozein modalitaterako LAPa eta beste alde batetik urrutiko lana arautzen dituen, artikulua desberdinetan. Hau honela izanda, guztia irakurri behar da ondo, hau da urrutiko lanari dagokion artikulazioa eta LAP dagokiena, kasu horietan legegileak nola jarduera behartzen duen jakiteko, interpretatiboagoa den lan bat da. Izan ere, hauekin LAPa arautzerakoan, ez ditu banatzen presentziaki lana aurrera eramaten duten edota urrutiko lana egiten duten langileen artean. Kasu hauekin, hitzarmen kolektibo horietan aurkitutako klausulak orokorrak edo ez-espezifikak dira.

Badaude beste HK batzuk zeintzuek ez duten urrutiko lana aipatzen zehazki, ulertu egin behar baita, deskonexio digitalari dagokion artikulutik ondorioztatuta (11, 19). Hitzarmen hauekin ez

⁹⁴ Parentesi artean aipatuko dira puntu honetan zehar, taulako zenbakien arabera HKak.

da urrutiko lanarentzako artikulua bat edo batzuk eskaintzen baizik eta deskonexio digitalerako artikulua baitan aipatzen da urrutiko lanari buruzko araudia.

B- Edukia

Azterketan erabili izan diren hitzarmenek, modu labur edota oso arautu batean gutxi gora behera eduki berari egiten diete erreferentzia. Aurrerago aipatu den moduan, hitzarmen batzuk sakonago arautzen dute, baina guztien edukia ikusi ondoren, alderdi hauek aipatzen ditu orokorrean legegileak:

- *Laneko Arriskuen Ebaluazioa nola egin:* Hau nola egin ezartzen dute hainbat hitzarmenek (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 eta 20). Batzuk arrisku espezifikoak kontuan izan behar direla aipatzen dute, hau da urrutiko lana egiteagatik eman daitezkeen arrisku espezifikoak izan behar direla kontuan (1, 6, 13, 15, 16), eta behin arrisku horien azterketa eginda, horien aurrean jardun. Hitzarmen gehienek aipatzen dute kontuan izan behar direla lanaldiaren banaketa, prestasun-denborak eta lanaldiko atsedendarien eta deskonexioen bermea. Hemen sartzen dira arrisku psikosozial, ergonomiko eta antolakuntzazkoak. Beste batzuk, langilea behartuko dute segurtasun eta osasunaren arloan galdetegi bat betetzera eta horren arabera jardungo dute (2, 3). Gainera, aipatzen dute, inprimaki hori oinarri hartuta, prebentzio-zerbitzuak prebentzio-proposamenak eta babes-neurriak ebaluatu eta txostena egingo dutela eta urrutiko langileak eta baita eta lan-osasuneko batzordeak horren berri izango dutela. Hitzarmen batzuk, espezifikoki ezartzen dute, arrisku horien ebaluazioa urrutitik egin beharko dela (2, 4) eta langilea enpresak esandakoaren menpe egongo dela (7). Beste batzuk aldiz, orokorrean esaten dute nola egin beharko den azterketa, 10/2021 legera igorri (5, 8, 9, 13, 15, 16, 17), hurrengo hau bezalako esaldiekin: *“Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del Real Decreto-Ley 28/2020, o Norma o Ley que lo modifique o sustituya, será prevalentemente a distancia.”*
- *Lanaldi banaketa, urrutiko eta aurrez aurrekoaren artean:* Arrisku psikosozialen artean aurkitzen da isolamendua eta honek langileei eragin diezaiokkeen kaltea. Beraz, HK askok aipatzen dute, isolamendu hori eragozteko bidean, beharrezkoa izango dela langileak noizean behin aurrez aurre lan egitea, bere lan taldearekin eta beste pertsona batzuekin kontaktuan egoteko (1, 2, 4, 9, 10, 14, 16). Honekin jarraituz, hainbat hitzarmenek esaten dute, taldeko arduradunek zehaztuko dituztela langile bakoitzaren

tehelaneko asteko egunak, eta jarduera behar bezala antolatzearen arabera arazoituko direla. Gainera, HK batzutan, urrutitik egin daitezkeen lanaldi jardueraren portzentaiak aipatzen dira (1, 3, 12). Hauen artean, gehien errepikatzen diren ehunekoak %40 edota %70a dira. Hitzarmen kolektibo batzuek, urrutiko lan izaerako lanaren baitan bi modalitate desberdintzen dituzte (6) lan guztia urrutitik egiten dituztenak eta egun batzuk urrutitik eta beste batzuk presentzialki lan egiten dutenak. Amaitzeko, hitzarmenek aipatzen dute enpresatik lantokira etxez aldatzeko denbora ez dela zenbatuko lanaldia zenbatzeko orduetan.

- “*Laneko Lekua*”: «Lantokitzat» zer hartuko dem edo kontsideratuko den aipatzen dute hitzarmen askok (1, 6, 13, 14 eta 15). Lantokia, langileak eta enpresaburuak adostutako etxebizitzaren edo tokiaren barruan hitzartu eta zehaztu egin behar da lana egiteko gune zehatza. Lekuari dagokionez gainera, hitzarmen gehienek, leku hori egokia izan beharko dela aipatzen dute, bestela ezin izango da urrutiko lana hortik egin.
- *Formakuntza espezifikoa*: Hitzarmenetatik ondorioztatu daiteke, prestakuntzarako eskubideari eutsiko zaiola betiere, lantokian zerbitzuak ematen dituzten pertsonen baldintza berberetan. Gainera, kontuan izanda urrutitik lan egiten dutela, prestakuntza zehatzagoa edo espezifikoa eman beharko zaie (laneko arriskuen inguruan) modalitate honetako langileei (1, 2, 3, 6, 7, 12, 13, 15, 16). Hau honela, arlo horretako prestakuntza espezifikoa bultzatu behar da, bai langilearentzat eta baita zuzeneko arduradunentzat. Horretarako, enpresek behar diren bitartekoak izango dituzte prestakuntza hori errazteko.
- *Alderdien obligazioak*: Jakina da enpresa baten baitan langile eta enpresaburuek hainbat eskubide eta betebeharrak dituztela, baina puntu honetan, aipatzen ari garenen hitzarmenetan, zehazki aztertutako artikuluetan gehien errepikatzen diren betebeharrak jasoko dira.
 - *Enpresaburua*:
 - Langileen segurtasun eta osasunaren babesa, indarrean dagoen legediaren arabera (5, 6, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17).
 - Langileari, lana aurrera eramateko beharrezkoak dituen bitarteko guztiak eskura jarri behar dizkio (1, 2, 3, 4, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17). Batzuek gainera, espezifikoki zein bitarteko diren beharrezkoak aipatzen dituzte.
 - *Langilea*:

- Langilearen erantzukizuna izango da lantokiak behar diren baldintza guztiak betetzea lan-arriskuen prebentzioari, segurtasunari eta osasunari dagokienez, urruneko lana baldintza ezin hobeetan leku horretatik egiteko. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruz aurreikusitako beharrezko eskakizun eta gomendio guztiak bete behar diren bezala. (1, 2,)
- Urrutiko langileak, aurrez aurreko langilearen eskubide eta betebeharrak berdinak izango ditu (6, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17).
- *Gomendioak*: Hitzarmen hauetako batzuek, araudiaren baitan, arriskuen prebentzioa errazteko, jarraitu ahal diren hainbat gomendio ematen dituzte, hau gertatzen da adibidez, Telefonikako HKan (1). Gomendio lista sakon bat ematekin aparte, beste zenbait HKek gomendio solteak ematen dituzte, adibidez, HK batzutan isolamendu-egoerak saihesteko nolabaiteko presentzia izatea erraztuko duten mekanismoak sartzea gomendio gisa ematen da (2).
- *Segurtasun eta Osasuneko Batzordea*: (1, 2, 3, 15, 16) Osasun eta segurtasuneko batzordearekin informazio guztia partekatu beharko du enpresak.
- *Deskonexio digitalerako artikulua*: (3, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 16) Aipatutako hitzarmen horiek, desconexio digitala, urrutiko lanaren alderdi kontsideratu ahalko zena, modu sakabanatuan arautzen dute legegileek.

C- Aurrekariak

Azterketan zehar, kontuan izan behar da, HK horietako batzuk, azken 10/2021 Legea indarrean sartu baino aurreragoak direla. Hala ere, askok aipatzen dute 28/2020 Legearen arabera egingo dela edota hori ordezkatzeko duten beste edozeinen arabera (10/2021 Legeari igorpena eginez).

Esanguratsua da, badaudela zenbait enpresa edo sektore zeinek jada urrutiko lana arautzen zuten pandemia egoera baino lehenago zituzten HKetan. Hala ere, aipatu behar da, gehienek lehenengoz aipatzen dutela urrutiko lana. Honetatik ondorioztatu daiteke, seguraski hurrengo HKetan gehiago arautuko dutela edo behintzat sakonago urrutiko lanari dagozkien arriskuen prebentzioa, izan ere, araudi hau behin errealitatean garatzen denean, honen hutsunean zeintzuk diren ikusi ahal izango delako. Aurretik ikusi den moduan, urrutiko lana ez da berria en zerbait, baina bai COVID-19aren egoera ondoren presentzia askoz handiagoa hartu duen lan modu bat da.

D- Beste berezitasun batzuk

Aurreko puntuetatik aparte, HK askok aipatzen dituzten eta jorratzen ari den material garrantzia duten beste berezitasun batzuk hauek dira:

- Zer da urrutiko lana?

Aztertu diren HKetan zehar, urrutiko lana zer den definitzen da askotan, eta hurrengo hau esaten dute gehienek (2, 3, 4, 7, 9, 13, 15, 16): Urrutiko lantzat hartzen da lan-jarduera nagusiki langilearen etxean edo hark askatasunez aukeratutako lekuan egiten denean, enpresaren lantokian bertan egin beharrean. Urrutiko lana eta telelana informazioaren eta komunikazioaren teknologien aurrerapenaren ondoriozko lan-prestazioa antolatzeke eta gauzatzeko modu gisa onartzen dela esaten dute hitzarmenek, eta horri esker, lan-jarduera enpresaren instalazioetatik kanpo egin daitekeela. Gainera askok aipatzen dute urrutiko lanaren araudia LEko 13.artikulua, 10/2021 Legea eta HK hori izango direla (2, 7, 9, 12, 13, 15, 16).

Honen baitan gainera, hitzarmen batzuek urrutiko langiletzat zer kontsideratuko den aipatzen dute (1, 4, 6, 12, 13, 15). Guzti horretatik aipagarriena da, urrutiko langiletzat kontsideratua izango dela soilik urrutiko lan modalitatea indarrean dagoen bitartean, eta indibidualki, hau da, pertsona horrentzako soilik, adibidez, beste pertsona batek bere lana hartzen badu, ez du zertan urrutiko langile izaera izan.

- Formalizazioa

Urrutiko laneko kontratu baten ezaugarriak lau dira, eta horienganako aipamena asko errepikatzen da HKetan, nahiz eta urrutiko lanaren aurrean baldin bagaude horiek eman behar direla ulertzen den: Idatzizkoa, Indibiduala, Borondatezkoa eta Itzulgarria.

Urrutiko lan-kontratua idatziz egin behar dela aipatzen dute hitzarmen kolektibo gehienek, (1,2, 4, 5, 6, 13, 14, 15, 16) eta aurretiko idatzi bat izan behar dela. Langileen Ordezkaritzari jakinarazi beharko zaio, 28/2020 Legegintzako Errege Dekretuaren 8. artikulua araberak. Gainera, ukatuko balitz urrutiko lana egiteko eskaera, enpresak idatziz arrazoitu beharko luke zergatik ukatzen duen hura.

Indibiduala izan behar da eta hainbat hitzarmenek ere hori jaso egiten dute espresuki (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 16). Badaude zenbait HK, gehienbat, udal edota zerbitzu publikoei

dagozkienak zeinek esaten duten urrutiko lanaren araudia gehiago garatuko dela langileen ordezkari eta enpresaburuen edota kasu honetan udalaren artean (6).

Lan honetan aztertu diren hitzarmen gehienek aipatzen dute urrutiko lana borondatezkoa izango dela, bai enpresaren aldetik zein langilearen aldetik (2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 16). Ezin daiteke behartu (ez baldin bada ezinbesteko egoeretan⁹⁵) inor urrutiko lana egitera nahi ez badu.

Hitzarmen kolektibo gehienetan aipatzen da urrutiko lanaren ezaugarri den itzulgarritasuna. (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 16). Izan ere, modu batean edo bestean idatzita, baina guzti hauek defendatzen dute, bai langilearen nahia delako edota enpresaren nahia delako, aurreko egoerara, hau da, lan modalitate presentzialera itzuli ahal izango dela. Hitzarmen batzuk gainera, hau gertatzeko eman daitezkeen arrazoi batzuk aipatzen dituzte, adibidez, Telefonikako HKak esten du: *“kontratua indarrean dagoen bitartean, edozein unetan, baldin eta lana antolatzeako arrazoiak edo ekoizpen- edo teknologia-arrazoiak badaude, langilearen jarduera aldatu delako, lanpostua aldatu delako, bere jarduerarako emaitza optimoaren arduradunaren ebaluazioan egiaztatutako ez-betetzeagatik, telelanerako eskatutako profila edo justifikatutako beste edozein ez denean egokitzen.”* Gehienek aipatzen dituzten aurreabisurako epeen artean, 20 eta 30 egun bitartekoak izango dira.

- **Iraupena**

Urrutiko lan-kontratuaren iraupenari dagokionez, hitzarmen gehienek aipatzen dute behin urrutiko lanerako kontratua amaituta, lan presentzialera itzuliko dela. Bestalde batzuk, urrutiko lana egiteko denbora zenbateko den ezartzen dute (1), urtebetekoa, betiere, luzatzeko aukerarekin, bi alderdien arteko akordio bitartez (6). Zenbait hitzarmenek gainera, langilea eskuragarri edo konektatuta egon daitekeen denbora ezartzen dute, deskonexio digitalaren ildotik, atsedenaldiak bermatzeko (14).

- **Gastuen konpentzazioa**

Hitzarmenek 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 11. eta 12. artikulura igortzen dute gastuen konpentzazioaren inguruko gaia. Hauek ezartzen dute lan-jarduera urrutiko lanean garatzearekin lotutako ekipoa, tresna, bitartekoak eta gastuak konpentzatu eta ordaindu egin

⁹⁵ Adibidez, COVID-19aren egoeran estatu alarma ezarrita zegoenean eta inork etxetik irten ezin zuen kasuan, enpresak bai behartu zitezkeen langileak urrutitik lan egitera, askok ezin zutelako lantokira joan.

behar direla Errege Lege Dekretuan ezarritakoaren arabera. Inguruabar hori banakako kontratuetan sartuko da (1, 2, 4, 5, 7, 10, 13, 14, 15, 16). Gainera hitzarmen batzuk, gastuen konpentsaziora bideratutako gehieneko kantitate bat ezartzen dute (7, 14). Enpresaren ardura izango da jarduera garatzeko beharrezkoak diren bitarteko, ekipo eta erreminta guztiak behar bezala mantentzea. Honekin jarraituz, enpresa ez da izango pertsoneri edo gauzei gerta dakizkiekeen kalteen erantzule, horiek behar bezala ez erabiltzeagatik. (1,2,4, 7, 10, 16)

Lan presentzialera itzultzen bada, egoera horietan, urrutiko lanaren ondorioz enpresak emandako bitartekoak eta tresnak itzuli beharko dira, eta ezingo da urrutiko lana berriz eskatu urtebetez, salbu eta hori justifikatzen duten aparteko arrazoiak daudenean (1, 2, 4, 9, 10, 16).

- **Ordainsaria**

Langilearen ordainsaria ez da aldatuko urrutiko lana egiteagatik, horretarako, oinarrizko soldata eta osagarri pertsonalak berdin mantenduko dira (1, 2, 4, 5, 6.). Zortzapen zirkunstantzialei dagokienez, aurrez aurreko lanari dagozkion baldintza berberak aplikatuta jasoko dira, baita jasotzeko eskubidea sortzen duten inguruabarrak ere. Irizpide hori bera aplikatuko da soldataz kanpoko osagarrietarako (1). Pizgarri-planen bidezko ordainsari aldakorrari dagokionez, hitzaren askok onartzen dute langile bakoitzak soldata desberdina jasotzea, baina arrazoia ezin daiteke urrutiko lana egitea izan.

- **Jardueraren kontrola eta jarraipena.**

Enpresak telelaneko jarduera kontrolatu eta gainbegiratu ahal izango du baliabide telematiko, informatiko eta elektronikoen bidez edo/eta urrutiko langilearen arduradunaren bidez, enpresak proposatutako edozein ekintzarekin. Enpresak nahiz langileak eskatutako itzultze-egoera horien berri emango zaio Lanaldia Antolatzeko Batzordeari.

- **Eskubide kolektiboak eta sindikalak.**

Urrutiko lanak ez die kalterik egingo urrutiko langileen eskubide sindikalei, eta hitzarmen kolektiboetan eta aplikatu beharreko araudian itundutakoaren arabera arautuko dira bere ordezkarietarako komunikazioak. Beraz, hitzarmen guztietatik ondorioztatu daitekeena da, urrutiko langileek langile presentzialen eskubide berdinak izango dituztela (1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17).

b. JURISPRUDENTZIA

Aurreko puntuan aipatu izan den moduan, legea errealitatean zein modutan jorratzen den ikusteko Hitzarmen Kolektibo eta Sententzietara jo behar da. Sententziek erakusten dute zeintzuk diren legeen hutsuneak eta epaileek haiek esandakoaren bitartez betetzen dituzte. Gainera, sententzietan irakurriko dena izango da benetan ondo funtzionatzen ez duen errealitatea.

Beraz, puntu honetan zehar lan guztian hitz egin diren aspektuen inguruko sententziak bilatu dira, esan bezala errealitatean horien inguruan dagoen jarrera ondo ikusi ahal izateko. Honetarako gutxi gora behera, puntu hauek jorratuko dira: Lehenik eta behin zer dioten epaileek urrutiko lan kontratuaren ezaugarrien inguruan, bigarrenik urrutiko lana egiteagatik sortzen diren gastuen konpentsazioa nola ulertu duten auzitegiak ikusiko da, gero, langileek egin behar dituzten deskantsu eta ordutegiaren araudia, ostean alderdien obligazioak LAPari dagokionez eta azkenik Covid19aren agerpenak urrutiko lanean izan dituen ondorioak.

a- Urrutiko lana eta ezaugarriak

JAN 1132/2022 sententziak bere 4.oinarri juridikoan urrutiko lana zer den adierazten du. Kasu honetan epaileak 10/2021 legeari egiten dio erreferentzia esanez lege horretan, LEan eta AMETen araututakoaren arabera ezartzen dela urrutiko lanaren marko juridikoa. Epaileak onartzen du urrutiko lana benetako lan-kontratu espezifiko bat dela (ULLak azpiespezietzat jotzen du), zeina besteren kontura ordaindutako lana egitetik haratago doan. Honegatik, HKEk zein ULLak urrutiko lana lotzen dute alderdien borondatezkotasunarekin, izan ere beharrezkoa da alderdiek, bai langileak zein enpresariak urrutiko lan kontratu hori sinatzeko adostasuna izatea.⁹⁶

b- Gastuen konpentsazioa

JAN 1132/2022 sententziak bere 13.oinarri juridikoan eta JAN 1855/2021 sententziak 2. oinarri juridikoan aipatzen dute langileei aurreikusi egin behar zaizkiela urrutiko lana egiteagatik sortzen zaizkien gastuen konpentsazioa betiere lana enpresaren instalazioetatik kanpo egiten baldin bada.⁹⁷ Aipamena eginez 10/2021 Legeko 12.artikuluari,⁹⁸ zeinetan aurretik ikusi dugun

⁹⁶ Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 1132/2022 Sententzia, 2022ko Martxoaren 22koa.

⁹⁷ Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 1855/2021 Sententzia, 2021eko Ekainaren 10ekoa.

⁹⁸ 10/2021 Legea.

moduan onartzen den langileei enpresak beharrezko duten materiala eskuragarri utzi behar dietela edota horren gastuak konpentsatu. Hau da, enpresak jasan behar duen gastu bat dela ulertzen dute legegileek.

Honen arira, MANak kasu bat aztertu zuen. Enpresak 2020ko martxotik aurrera urrutiko lana egiten hasi ziren langileei ez zien aurretik urrutiko lana egiten ari ziren langileen gastuentzako kantitatea abonatzen. Hemen berdintasun printzipioaren urraketa dagoen edo ez aztertu behar zen.⁹⁹ Berdintasun printzipio hori nola aplikatu, AKak 307/2006 sententzian eman zuen, eta onartzen zuen berdinak ez ziren egoerak desberdin tratatu ahal zirela.¹⁰⁰ MANek hurrengo hau esan zuen kasu horren aurrean: *“2020ko uztailean, plantilla osoa telelanean dagoela, Telelanaren Erabakia sinatzen da (...) Horretarako, aparteko horniduren gastuengatik hilean 50 euro ordaintzea aurreikusten da, eta, praktikan, telelana osorik egiten ari ziren langile guztien artean, 2020ko uztailaren 30etik aurrera zati bat bakarrik hasiko da kopuru hori kobratzen, nahiz eta langile guztiek ez-presentzialtasun baldintza beretan lan egiten zuten. Enpresak ematen duen argudioa ez da nahikoa langileei ematen dien tratu-desberdintasuna justifikatzeko; izan ere, esan bezala, guztiek etxetik eta lanaldi osoan egiten dituzte beren eginkizunak. Azken batean, egoera faktikoa berdina da bi kasuetan, eta, horregatik, ondorio juridikoa ere berdina izan behar da, eta ez da alferrikakoa esatea alderdiemandatuaren tesia jarraituz gero enpresa bidegabeko aberastea lortzen ari dela, telelaneko langile guztiek (energia elektrikoa, telefonoa, internet, etab.) beren gain hartzen dituzten hornidurengatik, batzuk ordaintzen dituztelako eta beste batzuk langileek ordaintzen dituztelako, eta horrek ez du justifikaziorik.”*¹⁰¹ Beraz, guzti honetatik ulertzen dugu enpresak berdina eman behar diela gastuen konpentsaziorako langile bakoitzari.

Gastuei oso lotuta enpresan ematen diren intzidentziak ditugu. Hau da, adibidez, langile bat etxetik lan egiten dabil eta ordenagailua edota internetak ez dute funtzionatzen. Epailak JAN 1855/2021 sententzian esaten du zerbitzua ematea eragozten duten deskonexioen gorabeherak

⁹⁹ EKko 14.artikulua: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

¹⁰⁰ AKa 307/2006: *“así como que la igualdad a la que se refiere, que es la igualdad jurídica o igualdad ante la ley, no comporta necesariamente una igualdad material, lo que significa que a los supuestos de hecho iguales deben ser aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también, y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados”*.

¹⁰¹ Madrilgo Auzitegi Nazionalaren 233/2021 Sententzia, 2021eko urriaren 5koa.

zeintzuk urrutiko lana aurrera eramateko beharrezkoak diren, hala nola, argi-hornidura interneteko konexioaren mozketak... enpresak lan denbora hori benetan lan egindako denboratzat hartuko duela eta ezin izango diola langileari behartu ordu horiek berreskuratzera edota hori soldatetik deskontatu.

c- Deskantsu eta ordutegiak

Langileen ordutegiei eta lanean dituzten deskantsuei dagokionez eta 89/391/CEE Kontseiluaren Direktiba batean onartu zenez laneko ordutegiaren erregistroak helburu daukala laneko segurtasun eta osasuna bermatzea.¹⁰² Honen ildotik eta JAN 1855/2021 sententziak 4. oinarri juridikoan esandakoaren arabera langileek ez dute komunera doazen denbora lanetik kanpoko denbora gisa erabili beharrik. Gauza bere esaten zuen EBJAak 2019ko maiatzaren 14an emandako sententziak. Epaileak esaten du, gizaki orok oinarrizko behar fisiologikoak dituela, eta komunera joateko behar fisiologiko horien agerpena kontrolaezina dela beraz, eta gainera eusteak kalte egin diezaiokeela osasunari. Gainera, zenbat eta nagusiagoa izan eusteko gaitasuna gutxitu egiten da. Modu honetan, langileak bere beharrak asetzeko behar duen denbora erregistratzeko eskubidea izan behar duela alegatzen du epaileak. Izan ere, ez baldin badute ezartzen, eta konektatuta badaude, horregatik santzionatu ahal izango zaie konektatuta egon eta lana ez egiten egoteagatik, eta bestalde, “ogitarteko atsedeen” bezala ezagutzen dena ezartzen badute, enpresak ez programatutako une batean deskantsu bat egitera behartuta ikusten dira. Hau ez gertatzeko epaileak esaten du langileek haien behar fisiologikoei erantzuteko enpresak etenaldiak erregistratzeko bete beharra izango duela.

d- LAP dagozkion betebeharrak

JAN 1132/2022 sententziak bere 17.oinarri juridikoan langileari betebeharrak ezartzen dio Laneko Arriskuaren Prebentzioaren inguruan. Langileak enpresaren esku utzi beharko du berak betetako galdetegi bat enpresak jakin ditzan zeintzuk diren langilearen laneko lekutik lana egiteagatik egongo diren arriskuak. Epaileak ulertzen du hori izango dela intimitateri eragin gabe, langilearen ingurunea ezagutzeko modu hobereana. Izan ere, adierazten du sententzia honek, enpresak egon daitezkeen arrisku guztiak ezautu behar dituela eta horren gaineko prebentzio metodo bat egin. Arriskuak ebaluatzeko enpresa etxera sartzeari dagokionez

¹⁰² 89/391/CEE Kontseiluaren Direktiba.

epaileak ulertzen du hori justifikatzen duen arrazoi bat egon behar dela eta alde aurretik idatzi beharko zaien abisu emanez langileei.¹⁰³

JANaren 518/2021 sententzian, LAPar eta higienerari dagokionez, hurrengo hau esaten da: *“Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia eta lan-araudia betetzeari kalterik egin gabe, jarduera ekonomikoaren titularrak edo, hala badagokio, agindu honetan aurreikusitako ikastetxeetako eta erakundeetako zuzendariak beharrezko neurriak hartu beharko ditu agindu honetan ezarritako jarduera-sektoreetako langileen higiene- eta/edo prebentzio-neurriak betetzeko.”*¹⁰⁴

e- COVID19aren eraginez enpresak egiten dituen aldaketak

Covidaren eraginez, hainbat enpresek bere jarduteko moduan aldaketak egin behar izan dituzte, adibidez; etxetik lan egitea, ordutegietan aldaketak, enpresa batzuk goizez lan presentziala eta arratsalde urrutiko lana ezarri dute, LAP egiteko langileek egindakoaz fidatu behar ziren enpresak etab. Honen arira, hainbat sententzia mintzatu dira, izan ere, askotan langileak kexatu dira, enpresan egindako aldaketek, lan-baldintzen funtsezko aldaketak suposatzen zituztela eta hori EKaren 41.artikuluaren aurka doala.

JANaren 518/2021 sententzian, auzitegiak esan zuen, aldaketa horiek ez zaiela EKak esandakoaren aurka. Auzitegiak hurrengo hau esan zuen: *“Kasu honetan, enpresak 2020ko martxoaren 11n hartutako neurriak, funtsean, lan-egutegiak aldi baterako ordezkatzeari eta lan-txanda estankoak finkatzeari buruzkoak dira, COVID-19aren ondoriozko alarma-egoerak eragindako salbuespenetzko egoerari eta egoera hori garatzen duten xedapenei dagokienez eginak, zeintzuk laneko arriskuen prebentziozko legearekin lotzen diren, eta laneko arriskuen egoera zaintzeko sortuak izan diren.”*¹⁰⁵ Hemendik beraz ulertzen da auzitegiak alarma egoera horren baitan sortutako egoerari aurre egiteko enpresek ordutegietan etab. egindako aldaketak onartzen direla, betiere ez doazelako LAPko legearen aurka, eta COVID19aren egoerak eragindako ezohiko egoeraren ondorio besterik ez direla, hau onartu zuten, GJANak emandako 204/2022 sententziak eta baita AJANak emandako 455/2021 sententziak.¹⁰⁶

¹⁰³ Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 1132/2022 Sententzia, 2022ko Martxoaren 22koa.

¹⁰⁴ Justizia Auzitegi Nagusiaren 518/2021 Sententzia, 2021eko maiatzaren 12koa.

¹⁰⁵ Justizia Auzitegi Nagusiaren 518/2021 Sententzia, 2021eko maiatzaren 12koa.

¹⁰⁶ GJANak emandako 204/2022 sententziak eta baita AJANak emandako 455/2021 sententziak.

Gainera, JANak 246/2015 sententziak esan zuen, lan-baldintzen funtsezko aldaketa gisa ulertu behar direla lan-harremanaren funtsezko alderdiak aldatu eta eraldatzen dituztenak, besteak beste, "Ad exemplum" artikuluko zerrendan aurreikusitakoak. 41.2, modu nabarmenean, beste batzuk izatera pasatzen direnean; aldiz, aldaketa akzidental soilak direnean, horiek ez dute izaera hori, zuzendaritza-boterearen eta enpresa-" iusvariandiaren "adierazpenak baitira.¹⁰⁷

Auzitegien doktrina errepikatuak onartzen du, neurri horien helburua enpresen funtzionamendua egoera berezietan, eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia bateratzea, lehenik eta behin langileen bizitza eta osotasuna babesteko, salbuespenezko egoera nabarmen baten aurrean enpresaren zuzendaritza- eta antolaketa-ahalmena behar bezala erabiliz.¹⁰⁸ Gainera auzitegi askok errepikatu dute, aldaketa horiek transkribatutako salbuespenezko eta premiazko araudian dutela estaldura.¹⁰⁹¹¹⁰ Honen arira, AKak honako hau esan zuen, kasu horietan ez gaudela laneko baldintzen funtsezko aldaketa baten aurrean, baizik eta osasun-agintariek onartutako arau zehatzek jarduera egiteko eskatzen duten moduan doikuntzak egitearen aurrean.¹¹¹ Auzitegiak uste du, enpresak beharrezkoak ziren neurriak baino ez dituela hartu, eta ez dituela inongo oinarritzko eskubiderik urratu, izan ere, aipatzen du hauekin bat datorrela: "4.2.d) Langileen Estatutuarekin, langileek lan-harremanean osotasun fisikoa izateko eskubidearekin, EKko 15.art, enpresak bere zerbitzura dituen pertsonen segurtasuna eta osasuna bermatzeari buruzko Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 14.1 artikuluekin." Honen inguruan doktrina oso errepikatua izan da, beraz argi gelditzen da Covid19ak sortutako egoeraren ondorioz emandako aldaketak, betiere legearen markoan egiten baldin badira, egoera ezohiko horri aurre egiteko enpresak hartutako neurriak direla eta **ez dutela laneko baldintzen funtsezko aldaketa bat suposatzen.**¹¹²

Auzitegietara asko eraman den honen inguruko beste uzi bat, desplazamendu orduena izan da, izan ere, enpresa batzuk, goizez la presentziala eta gero urrutiko lanera itzultzea ezarri dute haien ezohiko aldaketa moduan. Honekin batera enpresek ezartzen zuten, lantokitik etxera lanarekin jarraitzeko denbora ezin zela lan efektibo moduan hartu, eta langile asko honen aurka agertu dira, izan ere, defendatzen zuten modu honetan haien lana beranduago amaitzen zela.

¹⁰⁷ JANak 246/2015 sententziak

¹⁰⁸ Auzitegi Nagusiaren 794/2021 Sententzia, 2021eko Uztailaren 15ekoa.

¹⁰⁹ Kanarietako Justizia Auzitegi Nagusiaren 830/2021 Sententzia, 2021eko Irailaren 23koa.

¹¹⁰ Auzitegi Nagusiaren 1041/2021 Sententzia, 2021eko Urriaren 20koa.

¹¹¹ Auzitegi Nagusiaren 3058/2021 Sententzia, 2021eko Uztailaren 15ekoa.

¹¹² Auzitegi Nagusiaren 332/2022 Sententzia, 2022ko apirilaren 7koa.

Honen arira, JANak esan zuen, alarma-egoeraren bilakaerari berari eta denborazkotasunari lotutako eta une oro adosten saiatu diren aldaketa erabakigarriak behin-behinekoak direla. Onartzen zuen, enpresak hartutako erabaki askok, butzutan, lanaldiaren iraupena atzeratzea ekarri zezaketela, baina auzitegiaren hitzetan, lanera aurrez aurreko lanpostutik etxera joateko atzerapenak berreskuratzeak ez du esan nahi langileak zerbitzua ordu gehiagoz eman behar duenik; nolana ere, langileak denbora bat eman beharko du lanaldiaren amaieran etxera joateko, beraz, langileak lekualdaketa inbertituko denbora berreskuratzeak ez du esan nahi, lan ordu gehiago egingo dituenek, lan ordu berdina izango dira, nahiz eta lan beranduago amaitu, gero ez duelako etxera iristeko denbora inbertituko beharko.¹¹³

Sententzia hauetan ikusi den guztiaren ondorio nagusi moduan aipatzekoa da jurisprudentziak duen garrantzia. Hau da, hemen ikusten da legea zien modutan gauzatzen den errealitatean eta urrutiko lanaren jardura aurrera eramaterakoan dauden obligazio, eskubide, kontratuaren ezaugarriak nola ematen diren, eta laneko arriskuen gaia nola gauzatzen den modu eraginkor batean ikusi daiteke.

Urrutiko lanaren kontratuak bete behar dituen ezaugarrien aplikagarritasuna ikusten da, izan ere, beti eskatzen da adibidez, kontratu hori bai enpresaren zein langilearen aldetik borondatezkoa izatea. Enpresak gainera beti izango ditu lan horretatik sortzen diren gastuak konpentsatzeko betebeharra eta intzidentziak gertatzen badira langilearen eskutik kanpo daudenak, ez idra langilearen kargu egingo soldata murriztuz edo errekuperatzera behartuz. Nahiz eta gehienetan etxetik lan egiten den, jurisprudentziak behin eta berriz esaten du deskantsuak eta langilearen lanetik deskonektatzeko orduak errespetatu beharko direla, ezein kasutan ezin izango du enpresak langileak etxetik lan egiten duenez, bere ordutegitik gainezko orduak (ordaingabeak) egitera behartu. Laneko Arriskuen Prebentzioari dagokionez gainera, jurisprudentziak ulertzen du, urrutiko lanaren egoerari lotuta egon daitezkeen arrisku espezifikoaren aurrean jardun behar dela, horiei egokituta dagoen prebentzio metodo espezifiko baten bitartez. Hau da, ezin izango da aurrez-aurre lan egiten duten langileekin jarraitzen den metodologia bera erabili arrisku desberdinak egon daitezkeelako, hala nola, isolamendua. Azkenik, pandemia egoera dela eta enpresek hartutako erabakiak, langileek etxetik lan egiteko beharra dela eta, ez dira legez aurkakoak izango. Nahiz eta ez jarraitu legean aurretik ezarritako pausu guztiak, egoera berezian hartutako erabakiak ez dira legez kontrakoak.

¹¹³ Justizia Auzitegi Nagusiaren 105/2021 Sententzia, 2021eko maiatzaren 12koa.

9. ONDORIOAK

Urrutiko lana beraz, nahiz eta ez izan kontzeptu juridiko berri bat, azken urteotan indar handia hartu duen kontzeptu bat da, honetan eragin handia izan du pandemiak eragindako egoerak, izan ere, askok bere lan urrutiko lanera moldatzeko beharra ikusi dutelako. .

Aurretik egindako azterketatik hainbat ondorio atera daitezke amaiera emateko ikerketa honi. Lehengoetariko bat, oso sinplea den baina oraindik ere asko nahasten den urrutiko lana eta telelanaren arteko desberdinketaren garrantzia izango da. Lanaren hasieran aipatu izan den moduan, telelana urrutiko lanaren baitan sartzen den lan egiteko modu bat da eta ezin daitezke bi kontzeptu horiek nahastu praktikan ez baitirelako gauza bera. Azkenaldian arautu den eta 10/2021 Legeak aipatzen duen lana urrutiko lana da, zeinaren baitan, esan bezala gehien erabiltzen den modalitatea telelanarena den. Hau da, urrutiko lana modalitate generikoa da, lantokian aurrez-aurre egiten denarena ez bezalakoa. Urrutiko lan-generoaren barruan, telelana izeneko espezie gisa bereizten den modalitatea dago, eta informazioaren, komunikazioaren eta telekomunikazioaren teknologia berrien aplikazioarekin egindako urrutiko lana dela esan daiteke.¹¹⁴

Gogoratu behar da urrutiko lana legean, HKetan eta Jurisprudenzian ikusi izan den moduan, borondatezkoa eta itzulgarria dela. Hau, enpresariarengandik eta langilearengandik onartua izan behar da, libreki inolako obligazioarik gabe (estatu-alarma egoeran izan ezik). Langileen eskubideetan esku-sartzerik egon ez dadin, urrutiko lanarekin lan-jarduera emateko modua baino ez dela aldatzen, eta, beraz, langilearen beraren kategoriak edo estatusak ez du aldaketarik izango.¹¹⁵

Jakina da, lana egiteko modalidade berri hauek, hainbat laneko arrisku berriren agerpena ekarri dutela, hala nola *tekno estresa*. LAP-ri buruz egun arte egon den araudia zalantzan jarri behar da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak eskaintzen dituen bermeak ez baitira nahikoak, lanarekin etengabe etxetik konektatuta egoteak dakartzan arriskuei aurre egiteko. Urrutitik eta IKTak erabiliz lan egiteko, langileak orain arte garatu izan dituen gaitasunetik

¹¹⁴ GODINO REYES, M. ET AL., La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo, Sagardoy Francis Lefebvre, 2020, p. 16 y 17.

¹¹⁵ SAGARDOY DE SIMÓN, I. (2021). Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo. *Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo*, 19.orr.

aparte beste batzuk garatu behar ditu. Ildo horretan, funtsezkoa da lan-denbora kudeatzea eta kontrolatzea, eta hori bermatzen delaren ardura enpresariarena izango da.¹¹⁶ Gainera, ezin daiteke ahaztu urrutitik lan egiten duten pertsonen eskubidea dutela laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan babes egokia izateko.¹¹⁷

LAPLak 1995ean esate zuen moduan, laneko arriskuen prebentzioa egokituz joan behar da unean gertatzen diren, edo aurrean dauden arriskuei, eta honi lotzen bazaio, gaur egun lana egiteko modua aldatu egin dela, eta asko direla ez dutenak lana enpresatik bertatik aurrera eramaten, hurrengo ondorio hau ateratzen da: beharrezkoa da enpresaburuak prebentzio-arauak prestazioen espaziora egokitzea, askotan zuzenean, hau da aurrez aurre ezin izango delako garatu.¹¹⁸

Aurrekoarekin lotzen da hainbat autorek onartu izan duten esaldia: “urrutiko lana aurrera eramaten duten langileen prekarietatea eta horrek lan-baldintzetan, besteak beste laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutakoetan, duen eragin negatiboa, zeina saihesteko beharrezkoa izango den enpresaren esku-hartzea.”¹¹⁹ «Narriadura», «Prekarietatea» eta «babesgabetasuna» dira erabiltzen diren hitzak, eta askok ez diote horren errua teknologia berrien erabilerari botatzen, baizik eta enpresa-antolakuntzaren kudeaketa okerrari. Beraz, ikusten da enpresaburuak duen betebeharra, langileen segurtasun eta osasuna babesteko, eta beharrezkoa bada, urrutiko lana egiten dutelako, metodologia desberdina aplikatzea, metodologia hori garatzeko betebeharra ere dauka.

Legeari dagokionez, gogoratu behar da aurretik aipatu moduan, lege honen beharra zegoela hainbat aspektutan urrutiko lanari legedia osoagoa bat emateko. Baina jakinda gaur egun urrutiko lana modalitateak izango duen hazkundera handia izango dela, hemendik urte batzuetara araudiaren egokitzapen gehiago egongo dira.

¹¹⁶ MARTÍN RODRÍGUEZ, O. (2021). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *Lan Harremanak*, (44), 164-183.orr.

¹¹⁷ LOUSADA AROCHENA, J. F. (2021). Prevención de riesgos en el trabajo a distancia. *Prevención de riesgos en el trabajo a distancia*, 63-84.orr.

¹¹⁸ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2021) Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia, *Diario La Ley, Zenbk: 1*, Wolters Kluwer.

¹¹⁹ MARTÍN HERNÁNDEZ, M^a.L., «El derecho a la seguridad y salud en el trabajo», *Revista Trabajo y Derecho*, Monográfico Zenbk.: 12, 2020, 2.orr.

Asko dira azkenaldian pandemiak gure gizartea eraldatuko duela onartzen dutenak, izan ere, berrogeialdiek eta haien ondorioek jada abian zeuden egiturazko aldaketa izugarriak bizkortuko dituzte eta gauzak aldatu egingo dira. Honi lotuta, lanari dagokionez, doktrinak onartzen du pandemia bat behar izan dela urrutiko lanaren legedia garatzeko.¹²⁰

Azken finean, azken puntuan ikusi moduan, legetik aparte, oso kontuan izan behar dira arlo bakoitzean dauden HK, enpresa bakoitzaren errealitatea hobeto ezagutzen laguntzen dutelako eta baita jurisprudentzia, araudi benetan errealitatean aplikatzen laguntzen duelako, horietan ikusten baita errealitatean gertatzen dena argiago.

10.BIBLIOGRAFIA ETA BESTE ITURRI BATZUK

10.1. BIBLIOGRAFIA

1. BELENGER, S. (2015). El Régimen jurídico del Trabajo a Distancia. 3.orr. <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/290077/379310/>
2. CARRIZOSA PRIETO, E.(2021): La Regulación del Trabajo a Distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 56-60.orr http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/1078/1290
3. DE LA VILLA GIL, (2016) Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. *Tirant lo Blanch*, Valentzia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=701425>
4. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas. 139.or.
5. ESPÍN SÁEZ, S. (2014) Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Zenbakia: 112. 259.orr.
6. FOMBUENA, M. V. (2021). La privacidad en el teletrabajo. Un análisis en el contexto de pandemia por Covid-19. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (157), 193-213.orr. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7968642.pdf>
7. GODINO REYES, M. ET AL.,(2020) La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo, *Sagardoy Francis Lefebvre*, 16 eta 17.orr.

¹²⁰ THIBAUT ARANDA, X. (2020) Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia, *Diario La Ley*, 13555/2020, Wolters Kluwer, 2.orr.

8. GORELLI HERNÁNDEZ, J. Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
9. HAVRILUK, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio laboral revista venezolana*, 3(5), 93-109.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252786.pdf>
10. HERNÁNDEZ, J. G. (1996). Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo. In *La prevención de riesgos laborales: aspectos clave de la Ley 31/1995*. 189-254.orr.
11. IGARTUA MIRÓ, M.T. La obligación de Seguridad 4.0. 329.orr.
12. LATAS, R. P. R., & Arochena, J. F. L. (2021). El trabajo a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 25, 265-303.orr.
https://revistas.udc.es/index.php/afd/article/view/afdudc.2021.25.0.8807/g8807_pdf
13. LÓPEZ PARADA, R.A, Informática, productividad y salud laboral. 105-108.orr.
14. LÓPEZ, X. P. (2021). El trabajo a distancia: una clara manifestación del futuro de los nuevos modelos organizativos del trabajo. *Diario La Ley*, Zenbk: (9949), 2.
15. LOUSADA AROCHENA, J. F. (2021). Prevención de riesgos en el trabajo a distancia. *Prevención de riesgos en el trabajo a distancia*, 63-84.orr.
<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/el+teletrabajo+y+la+prevencion+de+riesgos/WW/vid/870668593>
16. MARTÍN RODRÍGUEZ, O. (2021). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *Lan Harremanak*, (44), 164-183.orr.
<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/el+teletrabajo+y+la+prevencion+de+riesgos/WW/vid/864999562>
17. MARTÍN HERNÁNDEZ, M^a.L., «El derecho a la seguridad y salud en el trabajo», *Revista Trabajo y Derecho*, Monográfico Zenbk:. 12, 2020, 2.orr.
18. MONTOYA MELGAR, A. Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa. 28.orr.
19. NAVARRETE, C. M. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283.orr.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552395.pdf>
20. PÁEZ, F. A. (2020). Especialidades de las facultades de control en el trabajo a distancia. Aspectos materiales, institucionales y valorativos. *Temas laborales: Revista andaluza*

- de trabajo y bienestar social*, (153), 13-62.orr.
<https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=d65a99f2-606d-4bdd-a31a-0c42ed8060e7.pdf>
21. RODRÍGUEZ, E. R. (2019). La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (146), 121-158.orr.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6959610.pdf>
 22. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2021) Régimen jurídico del teletrabajo: Aspectos sustantivos y procesales. *Revista Jurídica de Castilla y León zenbakia*: 54. 112.or.
 23. RODRÍGUEZ, E. R. (2020). El derecho a la negociación colectiva del trabajador autónomo en el contexto de la nueva economía digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (151), 139-155.orr.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7464147.pdf>
 24. RODRÍGUEZ, RODRÍGUEZ, E. (2020). El derecho a la negociación colectiva del trabajador autónomo en el contexto de la nueva economía digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (151), 139-155.orr.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7464147.pdf>
 25. SALA FRANCO, T (2020): “La voluntariedad y el acceso al eteletrabajo”.
 26. SAGARDOY DE SIMÓN, I., (2020) Nuevas Tecnologías y relaciones laborales, Sagardoy Francis Lefebvre. 23.orr.
 27. SAGARDOY DE SIMÓN, I. (2021). Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo. *Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo*, 13-38.orr.
<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/el+teletrabajo+y+la+prevencion+de+riesgos/WW/vid/870668591>
 28. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. (2017). Poderes directivos y nuevas tecnologías. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 138, 163-184.orr.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/85813/Poderes%20directivos....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 29. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. Comentario a la reforma laboral 2012, ed. Civitas, 2012, Navarra, 94.orr.
 30. SEGOVIA, A. J., & ARANDA, J. T. (2003). Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (72), 35-67.orr.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/802063.pdf>

31. SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo (2012), 8-9.orr.
32. TERRADILLOS ORMAECHES, M. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, 42(42), 50–88.orr. https://ojs.ehu.es/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21250

10.2.WEB-ORRIAK

1. FALGERA, BARÓ, M.A. (2020) *Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma por el COVID-19* .17-28.orr. <http://www.cograsova.es/adjuntosmail/2020/20200603/analisis.pdf>
2. ROJO TORRECILLA, E. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. *Blog personal del autor*, 20. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/09/texto-comparado-y-annotaciones-de-la.html>
3. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., *RD Ley 28/2020: comentario de emergencia al trabajo a distancia. Blog del derecho del trabajo y la seguridad social.* <https://ignasibeltran.com/2020/09/23/rdley-28-2020-comentario-de-urgencia-al-trabajo-a-distancia/>
4. Vicente-Herrero, M., Torres Alberich, J. I., Torres Vicente, A., de la Torre, R. I., Victoria, M., & Capdevila García, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297.orr. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000200287
5. Conferencia Nacional Tripartita "El Futuro del Trabajo que Queremos" (2017. Madrid), & España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). *El futuro del trabajo que queremos*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf
6. Infoempleo, A. (2019). Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España. <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2019.pdf>

7. Análisis de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia *Diario La Ley*, Zenbk: 52, Sección Ciberderecho, 12 de Julio de 2021, Wolters Kluwer https://asesoriajuridica.umh.es/files/2021/07/An%C3%A1lisis_de_la_nueva_Ley-10-2021-de-9-de-julio-de-trabajo-a-distancia.pdf
8. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2021) Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia, *Diario La Ley*, Zenbk: 1, Wolters Kluwer https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAIAAAEAE2QwU7DMAyGn4ZcKqGWbgMOOdD1iBAahbvbWJ0hS0rids3b41AhEemT7eTXbzvfM4bU4coabYGXKWCEQL5IhdSMFjlAD59exeS8SxfdhRkVQx91VZY390OmEmphJxyEB-Ex35cKBp7Btn7Q-5zTgh30-qB8MBiapEvFnsGeMOp9Val49tcXWGGgEJu8aCFs_Mka3XSsmnvqreqcWDFEE-oNGdIwqIoTh_Aoj6meKDOI3Wwbj4y3EaVXWfckMb7-qzXlhvGpyBtcjBPPkTP4ERfHdUTYH-1-82Tczs_Ts2W1varASW2A8gkVn_qaFabLp5K3slOsf7gAPmWMBAAA=WKE
9. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social. Sevilla, 2021. Zenb:4 <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/issue/view/1326/596>
10. Gestión de la prevención de Riesgos Laborales durante el Teletrabajo. *Mutua Colaboradora con la Seguridad Social*. Zenbk: 15. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Trabajos-en-oficinas/Gu-a-gesti-n-PRL-durante-el-Teletrabajo.pdf>
11. Europako Batzordea. (2017). Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0012&from=LT>
12. Osasun eta Kontsumo Ministeritza. (1999) (Comisión de Salud Pública. Consejo Internacional Del Sistema Nacional De Salud. Pantallas de Visualización de Datos. <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/datos.pdf>
13. OIT, Negociación Colectiva y Relaciones Laborales. <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>
14. THIBAULT ARANDA, X. (2020) Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia, *Diario La Ley*, 13555/2020, Wolters Kluwer, 2.orr.

https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE2PQU-EMBCFf429kBhYzC4cepDlaIXZ0fvQTthqbbEdWPrvnUpMbPKIM-3LmzffC4Y04EzS-dXoomqLVKAtCC1SgBE-vIjJeZe-5BAWFARjIFVZ3p1UpmJq5oE5Mg3T5vdSgKIFbO-VrHNtVhxglEfhg8bQJVkK8gT2glEeTo2IV397htVMQMa7DsI-z2gt-6HkU1fNoW3EiiGyQL6bCR2hiAhBXV9gQvIkIgH7LZZA-3gPcd6EdZ-c4fVXtVuuBm_SOI3bGYJ-dDrvL0x8cyabg_0v3u27hYhnjuT2P6Es3z0QnsGi039pYZ5tunjLO-X-B6uX9f1eAQAAWKE

10.3.LEGEAK ETA ARAUAK

1. 1978ko Espainiako Konstituzioa. Eskuragarri:
<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionEUSKERA.pdf>
2. 1980ko martxoak 10eko, Langileen Estatuta. Derogatur dago. Eskuragarri:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>
3. Kontseiluaren 89/391/EEE Zuzentaraua, 1989ko ekainaren 12koa, laneko langileen segurtasunean eta osasunean hobekuntzak bultzatzeko neurriei buruzkoa. Eskuragarri:
<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>
4. 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa. Eskuragarri: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
5. Etxez etxeko lanari buruzko R184 Gomendioa (1996) Zenbakia: 184. Eskuragarri:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:R184
6. Etxez etxeko lanari buruzko C177 Hitzarmena (1999) Zenbakia: 177. Eskuragarri:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
7. 3/2012 Errege Lege Dekretua, otsailak 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa. Eskuragarri:
<https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>
8. 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. Eskuragarri:
https://www.boe.es/boe_euskera/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-E.pdf
9. 8/2020 Errege Dekretua, martxoaren 17koa, Covid-19aren inpaktu ekonomiko eta sozialari aurre egiteko premiazko eta ezohiko neurriei buruzkoa. Eskuragarri:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

13. Produktu kimikoen Handizkarien Hitzarmen Kolektiboa,
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15663
14. Metalaren Sektoreko Zerbitzuen Hitzarmen Kolektibo Estatala
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-479
15. Valeo Termico S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1214060820303&type=pdf>
16. Bidai Agentzien Hitzarmen Kolektiboa
<https://www.boe.es/boe/dias/2022/01/14/pdfs/BOE-A-2022-594.pdf>
17. Elikagai, dietetikagai, apaingarri natural eta ekologikoen Fabrikatzaileak eta Prestatuen Sektorearen Hitzarmen Kolektiboa
<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/1114/pdf?id=800165>
18. Arrozaren Industrien Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa
<https://www.boe.es/boe/dias/2022/01/15/0pdfs/BOE-A-2022-654.pdf>
19. Gipuzkoako Tremefil-Izaguirre enpresaren Hitzarmen Kolektiboa,
<https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2021/10/21/c2106628.pdf>
20. Ehungintza eta jantzigintza industriaren Hitzarmen Kolektiboa
<https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/16/pdfs/BOE-A-2021-20792.pdf>

10.5. EPAIAK

1. Auzitegi Nagusiaren 143/2004 Sententzia, 2005eko apirilaren 11koa.
<https://app.vlex.com/#vid/20116160>
2. Auzitegi Konstituzionalaren 307/2006 Sententzia, 2006ko urriaren 23koa.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/5909>
3. Justizia Auzitegi Nagusiaren 246/2015 Sententzia, 2015eko maiatzaren 14koa.
<https://app.vlex.com/#vid/573826262>
4. Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusia. 281/2016 Sententzia. 2016ko otsaileko 3a.
5. Auzitegi Nagusiaren 250/2014 Sententzia, 2016ko otsailaren 16koa.
<https://app.vlex.com/#vid/631448798>
6. Justizia Auzitegi Nagusiaren 717/2016 Sententzia, 2016ko irailaren 12koa.
<https://app.vlex.com/#/vid/653441501>
7. Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak 2019ko maiatzaren 14an emandako sententzia.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/RDCE/article/download/76992/47286>

8. Auzitegi Nazionalaren 105/2021 Sententzia, 2021eko maiatzaren 12koa.
https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES+content_type:2/prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+en+el+teletrabajo/WW/vid/868693792
9. Justizia Auzitegi Nagusiaren 518/2021 Sententzia, 2021eko maiatzaren 12koa.
https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES+content_type:2/teletrabajo+y+trabajo+a+distancia/WW/vid/868271598
10. Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 1855/2021 Sententzia, 2021eko Ekainaren 10ekoa.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c5baca3d616e098e/20210602>
11. Aragoiko Justizia Auzitegi Nagusiaren 455/2021 Sententzia, 2021eko Uztailaren 13koa. [https://app.vlex.com/#/vid/876842339/1/\[data-paragraph-id=153620ffcd](https://app.vlex.com/#/vid/876842339/1/[data-paragraph-id=153620ffcd)
12. Auzitegi Nagusiaren 794/2021 Sententzia, 2021eko Uztailaren 15ekoa.
[https://app.vlex.com/#/vid/873600774/1/\[data-paragraph-id=0e0243643e](https://app.vlex.com/#/vid/873600774/1/[data-paragraph-id=0e0243643e)
13. Auzitegi Nagusiaren 3058/2021 Sententzia, 2021eko Uztailaren 15ekoa.
<https://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/9624878/Real%20Decreto%20alarama%20sanitaria%20Covid-19/20210802>
14. Kanarietako Justizia Auzitegi Nagusiaren 830/2021 Sententzia, 2021eko Irailaren 23koa. [https://app.vlex.com/#/vid/895961246/1/\[data-paragraph-id=8bb4a9744c](https://app.vlex.com/#/vid/895961246/1/[data-paragraph-id=8bb4a9744c)
15. Madrilgo Auzitegi Nazionalaren 233/2021 Sententzia, 2021eko Urriaren 5ekoa.
<https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2021/11/Sentencia-AN-05.11.2021.pdf>
16. Auzitegi Nagusiaren 1041/2021 Sententzia, 2021eko Urriaren 20koa.
https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES+content_type:2+date:2019-08-01../prevencion+de+riesgos+laborales+y+teletrabajo/WW/vid/878273871
17. Galiziko Justizia Auzitegi Nagusiaren 204/2022 Sententzia, 2022ko Urtarrilaren 12koa. [https://app.vlex.com/#/vid/897110306/1/\[data-paragraph-id=b8f06bd80e](https://app.vlex.com/#/vid/897110306/1/[data-paragraph-id=b8f06bd80e)
18. Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 1132/2022 Sententzia, 2022ko Martxoaren 22koa.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/18ecb6dde08a1998/20220404>
19. Auzitegi Nagusiaren 1041/2021 Sententzia, 2021eko Urriaren 20koa.
https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES+content_type:2/teletrabajo+y+trabajo+a+distancia/WW/vid/878483053

20. Auzitegi Nagusiaren 332/2022 Sententzia, 2022ko Apirilaren 7koa.

[https://app.vlex.com/#/vid/902773706/1/\[data-paragraph-id=e211f511c5\]](https://app.vlex.com/#/vid/902773706/1/[data-paragraph-id=e211f511c5])