

Lan-zuzenbidea eta gune ilun gisa kalifikatutako harreman juridikoak (II): Telelanaren inguruko zertzelada batzuk

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

Profesor de Derecho Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Deusto.

FECHA DE RECEPCIÓN / SARRERA-DATA: 2009/05/15

FECHA DE ADMISIÓN / ONARTZE-DATA: 2009/06/16

Laburpena: Azterlan honetan telelana lan-zerbitzuak antolatzeko modu berri gisa jorratzen da. Telelanaren izaera juridikoa zehazteko zailtasunak eragin du lan-zuzenbideko gune iluntzat jotzea berau. Hori dela eta, egoera argitzeko asmoarekin lan-zuzenbidearen parametroak aztertzen dira, halakoak ere telelanaren ezaugarri izan daitezkeelakoan. Halaber, kontuan hartzen dira Espainiako erreferentzia-tresnak, horien bidez bideratu behar baitira lan-harremanetan sor daitezkeen arazoak. Ondorenez, modu berezian aztertzen dira telelana enpresan sartzeko bideak eta lan-baldintzen zenbait alde.

Gako-hitzak: Telelana, gune iluna, lan-zuzenbidearen parametroak, lan-baldintzak.

Resumen: En el presente estudio se aborda el teletrabajo como nueva forma de organizar la prestación de servicios. La dificultad de determinar su naturaleza jurídica ha desembocado en su tratamiento como zona gris del Derecho del Trabajo. Por ello, para esclarecer la situación se analizan los parámetros de laboralidad que pueden darse en el teletrabajo. Además, se toman en consideración los instrumentos de referencia en España, a través de los cuales deben afrontarse los problemas planteados en el devenir de las relaciones laborales. En consecuencia, se presta especial atención a los cauces para introducirlo en la empresa y a determinados aspectos de las condiciones de trabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, zona gris, parámetros de laboralidad, condiciones de trabajo.

Abstract: This investigation addresses the issue of teleworking as a new way of organising the rendering of services. The difficulty of determining its legal nature has resulted that it is treated as a grey area of labour law. Therefore, to clarify the situation the employment parameters that may arise in teleworking were analysed. Furthermore, taking into account the reference instruments in Spain, through which the problems raised, must be addressed for the future of industrial relations. As a result, the channels to introduce teleworking in the company and certain aspects of the working conditions were given special attention.

Keywords: Teleworking, grey area, employment parameters, working conditions.

AURKIBIDEA

1. TELELANA ETA LAN-ZUZENBIDEAREN PARAMETROAK. 2. TELELANAK ESPAINIAN DITUEN ERREFERENTZIA-TRESNA JURIDIKOAK. 3. TELELANA ENPRESAN SARTZEKO BIDEAK. 4. LAN-BALDINTZAK.

Hurrengo lerroaldeetan telelanaren inguruko zertzelada batzuk eman-go dira, hori lan-zuzenbidera biltzeko egoeratzat hartuz.

Hasteko, telelanaren ezaugarriak jorratu, eta horien arabera lan-zuzenbidearen parametroak aztertuko dira.

Jarraitzeko, telelanak Espainian dituen erreferentzia-tresnak aipatuko dira, bai eta telelana enpresan ezartzeko bideak ere.

Amaitzeko, enpresan telelanaren egoera ezartzeagatik lan-baldintzetan sor daitezkeen gorabehera garrantzitsuenei erreparatuko zaie.

1. TELELANA ETA LAN-ZUZENBIDEAREN PARAMETROAK

1. XX. mendearen 70eko hamarkadaren erdialdetik aurrera ekonomian eta, batik bat, ekoizpen-sistemaren antolaketan sortutako aldaketek egoera berriak sorrarazi dituzte, lan-zuzenbidearen «gune ilunetan» kokatzeko modukoak¹.

Hain zuzen ere, egoera horien artean nabarmendu behar da telelana, alegia, «gehienbat, urrutitik eta informatika- edota telekomunikazio-tekniken bidez egiten den lana antolatzeko edo betearazteko era»².

¹ Horren inguruan ikusi RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral. In *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (CRUZ VILLALÓN, J., Zuz.). Madril: Tecnos, 1999, 111. or.

² THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*. Madril: CES, 2000, 32. or..

Antzeman daitekeenez, bi dira telelanaren ezaugarri nagusiak: langilea urruntzea bere zerbitzuak jaso behar dituen subjektuarengandik eta zerbitzu horiek emateko lanabesak nahitaez izatea informazioaren eta komunikazioaren teknologiak (IKTak).

Duda-mudarik gabe, langilea bere zerbitzuak jaso behar dituen subjektuarengandik urruntzea bat dator ekoizpena deszentralizatzearekin edo enpresatik kanpora ateratzearekin; izan ere, fenomeno hori kokatu behar da «hirugarren industria-iraultza» eragin duen «ezaguera- edo informazio-gizartean», hots, erabat tertziarizatutako gizartean³.

Testuinguru horretan, telelana aztertzean kontuan hartu behar da «askotarikoak direla egoera horren bidez gauza daitezkeen lanak eta kontratu-harremanak; bada, horrek berarekin dakar, kasuan kasuko baldintzen arabera, zuzenbideko adar desberdinek arautu ahal izatea harremanok, hala nola, merkataritzako zuzenbideak, zuzenbide zibilak, zuzenbide telematikoak eta lan-zuzenbideak⁴. Aitzitik, kezkarriena da telelana baliatzea aipatu zuzenbide-adar horietatik kanpo, hau da, ezkutuko ekonomian⁵.

³ PUJOLAR, O. Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo. In *RL*, 2005, II. liburukia, 19. zk., Interneteko bertsioko 1-2. or. www.laleylaboral.com (La Ley 4758).

⁴ ZENBAIT AUTORE. La negociación colectiva en el sector del teletrabajo. In ZENBAIT AUTORE. *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales, 33. zk., Madril: Lan eta Gizarte Arazoetako Ministerioa, 2001, 236. or. Esangura horretan, GALLARDO MOYAK dioen bezala «enpresatik kanpora ateratako zerbitzuen kasuan, beharbada, gauzarik zailenatarikoa da lan-kontratuaren eta antzeko beste kontratu batzuen arteko mugak finkatzea» (GALLARDO MOYA, R. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*. Madril: ibidem Ediciones, 1998, 66 eta h. or.

⁵ BENITO-BUTRÓN OCHOA, J.C. Teletrabajo y Seguridad Social. In *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madril: Lan eta Gizarte Arazoetako Ministerioa, 2000, 1113. or.

Horregatik, telelana lan-zuzenbidera biltzeko moduko egoeratzat kalifikatu ahal izateko, lan-zuzenbidearen parametroak aztertzeari ekin behar zaio. Hala ere, kasurik kasu azertu behar da, langileak zerbitzuak inorentzat, beregainean ala ekonomia-mendekotasunarekin ematen dituen⁶.

2. Lan-zuzenbideko parametroen artean berebiziko garrantzia dute inorentasunak eta mendekotasunak, ahantzi gabe lana ordaindutakoa, borondatezkoa eta pertsonala ere izan behar dela.

3. Inorentasuna oinarritzat hartu behar da lan-zuzenbidera bildutako telelanaren esparruan. Hori dela eta, ulertu behar da inorentasunak erartortzen duela mendekotasuna, haren ageriko izanik⁷. Alabaina, beharrezkoa da ulertzea inorentasuna merkatuari begira gauzatu ohi dela, hori izango baita lan-kontratuaren aldeko zantzurik garrantzitsuena.

Egin-eginean ere, inorentasuna merkatuari begira gauzatzen dela esan bide da, zuzenean zerbitzua ematen duen langilearen eta zerbitzu hori jasotzen duen bezeroaren artean, ikuspuntu juridikotik bederen, hirugarren bat —enpresaburua— tartekatzen denean, hirugarren horrek izango duela zerbitzu horrengandik prezioa kobratzeko aukera, langileari alokairua ordaintzeko betebeharra eta onura lortzeko aukera⁸. Beste hitz

⁶ Uztailaren 11ko 20/2007 Legeak, Lan Autonomoaren Estatuturi buruzkoak (2007ko uztailaren 12ko EAO, 166. zk.), sortu berri du ekonomia-mendekotasuneko langilearen erakundea, II. tituluko III. kapituluan (11.etik 18.erako artikuluetan). Erakunde horrek lege-babesa eman die zenbait «autonomo faltzuri», bete-betean aplikatuz «malgusegurtasunaren» erakundea; bestela esanda, autonomo klasikoei eskaintako babesa areagotu da, baina sekula ere iritsi gabe inorentzako langileentzat araututako babesera.

⁷ GALLARDO MOYA, R., *op. cit.*, 74. or. Telelanaren esparruan inorentasunak duen pisua nabarmendu du, berebat, hurrengo egileak: SIERRA BENÍTEZ, E.M. Teletrabajo: una aproximación al concepto y regulación. In *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madril: Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioa, 2000, 886. or.

⁸ ALARCÓN CARACUEL, M.R. La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo. In *REDT*, 1986, 27. zk., 499-502. or.

batzuekin esanda, langilearen eta merkatuaren artean tartekatzen den enpresaburua da, lehenengo, ekoizpen-prozesuko emaitzen titularra eta, gerogarrenean, bere titulartasuneko zerbitzuak saldu ostean, ondare-onura lortzen duen subjektua.

Nolanahi ere, inorentasunaren zantzu horrekin batera aintzat hartu behar dira bestelako zantzu batzuk ere, interesgarriak izan daitezkeenak telelana lan-zuzenbidera biltzeko.

Halatan, inorentasun-zantzu nabarmena da enpresaburuak langileari uztea «lana gauzatzeko beharrezkoak diren tresna, lanabes eta materialak»⁹. Baina langileak ekartzen dituenean halakoak ez du esan nahi lan-harremanak lan-zuzenbidearen esparrutik kanpo geratzen direnik; hori gorabehera, geroago ikusiko den moduan, inguruabar horrek ondorioak izan ditzake alokairu-baldintzak zehazteko unean¹⁰.

Beste horrenbeste esan daiteke antolaketaren titulartasunari eta arriskuak inorenak izateari buruzko inorentasun-zantzuen gainean ere¹¹. Zantzu horietarik lehenengoaren arabera, langilea ez da izan behar «enpresa-antolaketa propioaren titularra», enpresa-antolaketatzat hartuz gutxieneko azpiegitura izatea; eta ondore horietarako, ez da datu esanguratsua izango, ezpada datu formala, langileak bere zerbitzuak fakturatzea». Bestalde, bigarren zantzuaren arabera, langileak ez ditu arriskuak bere gain

⁹ Kataluniako Auzitegi Nagusiaren 2006ko uztailaren 10eko epaia (5270/2006 zk.). Telelanaren esparruan, horren adibide dira enpresak langileari ordenagailua eta telefonoa uztea, bai eta linea telefonikoa eta ADSL konexioa ere, eta enpresaren kontura izatea, dela telefonoaren nahiz ADSL linearen konponketa- eta kontsumo-fakturak, dela ordenagailuaren eta horren konexioen inguruko fakturak [Kataluniako Auzitegi Nagusiaren 2006ko uztailaren 10eko epaia (5270/2006 zk.).

¹⁰ Esangura horretan, RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F, *op. cit.*, 107. or.

¹¹ Zantzu horien gainean ikusi Kataluniako Auzitegi Nagusiaren 2006ko uztailaren 10eko epaia (5270/2006 zk.).

hartu behar, «gauzatutako jardueraren emaitza ekonomiko onuragarriari edo kontrakoari dagokionez, halakoak enpresaburuari dagozkiolako».

4. Mendekotasunak badu pisua telelan-egoeretan, gaur egun lan-zuzenbidearen ezaugarri gisa duen adierarengatik.

Jurisprudentziak adierazitakoaren ildotik, mendekotasuna «kontzeptu nahiko zehaztugabea da, esangura zabalean eta malguan ulertu behar dena, irizpide zurrinak aplikatu gabe, irizpideok aplikatzeak ekarriko lukeelako harreman jakin batzuk lan-zuzenbidera biltzea eta beste batzuk ez, irizpideok betetzearen ala ez betetzearen arabera; hortaz, telelana lan-zuzenbidera bil dadin, nahikoa izango da egoera hori antolaketaren ordena jakin batean txertatzea eta lana enpresaburuaren zerbitzura gauzatzea, horren inguru zuzentzailean, alegia»¹².

Hain justu ere, mendekotasunaren adiera hori martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretuak, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onetsi duenak (LELTBk)¹³, jaso du 1.1 artikuluan, «beste pertsona... baten antolaketa- eta zuzendaritza-esparruan...» formulapean. Bada, formula horrek ahalbidetzen du telelana lan-kontratura biltzea. Egia esan, telelan-egoeretan ez dago langilearen presentzia fisikorik enpresaburuaren inguru zuzentzailean, baina mendekotasunak bere baitan hartzen duen ezaugarria, hots, lanaren antolaketa, arazorik gabe gauza daiteke inguru horretan.

Mendekotasunaren adiera hori baliagarria izan arren, lanaren antolaketa enpresaburuaren antolaketa-ahalmenera biltzen dela frogatu behar da. Horrenbestez, mendekotasunaren inguruan ere edozenbat zantzu hartu behar dira kontuan, eta horien artean, batez ere, hurrengoak¹⁴:

¹² Denen artetik, Kataluniako Auzitegi Nagusiaren 2002ko irailaren 18ko epaia (5881/2002 zk.).

¹³ 1995eko martxoaren 29ko EAO, 75. zk.

—*Gauzatu beharreko lana enpresaburuaren jarraibideen araberakoa izatea: telelan-egoera jakin bat lan-zuzenbidekotzat jo dadin garrantzitsue-
 na ez da zerbitzuak autonomiarekin ematea, lanaldiari edo lan-
 ordutegiari dagokionez, baizik eta langileak etengabe betetzea
 enpresaburuaren jarraibide zehatzak¹⁵; halaber, jarraibide horiek,
 antolaketa-ahalmenaren proiektio gisa, sarri askotan, teknologia
 telematikoaren bidez ematen dira¹⁶.*

Ildo horretatik, *on line* lana edo lan interaktiboa mendekotasunaren zantzu garrantzitsua da; hurrean ere, lan egiteko modalitate horren bidez langilea kontrola daiteke presentzia fisikoko kasu tradizionalen bano gehiago¹⁷. Edonola ere, mendekotasun hori ez da desagertu.

¹⁴ Zantzu horien inguruan hurrengo lanak kontsulta daitezke: THIBAUT ARANDA, J., *op. cit.*, 50-54. or; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F eta THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*. Madril: Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioa, 2001, 39-42. or; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica. In *RL*, 2005, 10. zk., Interneteko bertsioa 4-6. or. www.laley-laboral.com (La Ley 1215/2005).

¹⁵ Kataluniako Auzitegi Nagusiaren 2002ko irailaren 18ko epaia (5881/2002 zk.). Era berean, Andaluzia/Granadako Auzitegi Nagusiaren 2002ko otsailaren 5eko epaiak (450/2002 zk.) adierazi du «gaur egun mendekotasunak ez duela eskatzen langilearen presentzia fisikorik enpresaburuaren instalazioetan», eta, aldi berean, gogorazi du, enpresa antolatzeke ahalmenaren mende izatearen ageriko nabarmena dela erabereko jarraibide batzuk betetzea, lana gauzatzeko orduan.

¹⁶ DESSÍ, O. Poder directivo y nuevas formas de organización y gestión del trabajo en el ordenamiento jurídico italiano: puesta a disposición, subcontratación y teletrabajo. In *RL*, 2005, 19. zk., Interneteko bertsioa 11. or. www.laley-laboral.com (La Ley 4760/2005).

¹⁷ Inguruabar horretaz mintzo da Madrilgo Auzitegi Nagusiaren 1999ko irailaren 30eko epaia (469/1999 zk.). Auzitegiak ondorioztatzen du langilea enpresako antolaketa- eta zuzendaritza-esparruan dagoela, «ugazabaren aginduak etengabeak zirelako eta langileek agindu horiek zuzenean jasotzen zituztelako Interneten bidez; eta langileak zeudelako, bateko, edozein unetan lokalizatzeko moduan, sarean edo eskuko telefonoaren bidez, eta, besteko, lan egiteko orduan enpresaren jarraibideen mende...».

tuko jarraibideak ematen badira bestelako telelan-modalitate batzuen bidez; esate baterako, modalitate horien artean daude¹⁸: a) *off line* lana. Langileak bere lana gauzatzen du enpresako ordenagailu zentraletik zeharo deskonektatuta, independentzia osoz, eta langile horrek produktuak jarduera amaitu ostean ematen dizkio enpresari, horrek une horretatik aurrera kontrola ditzan lan-prestazioa eta emaitzak; b) *one way line* lana. Langileak bere zereginak gauza ditza-ke enpresaburuaren etengabeko kontrolik gabe, nahiz eta une jakin batzuetan harekin komunikatzeko aukera izan. Areago, litekeena da, lana antolatu ahal izateko langilea sarritan joatea enpresara.

—*Mendekotasun teknologikoa*: ezaugarri berezi hori programa infor-
matikoaren jabetzan edo *know-how* delakoan datza. Bada, lan-zuzen-
bidearen parametro garrantzitsu bihurtzen da, halakoan jabea
enpresaburua denean, eta, ondorenez, langileak lan egin dezakeenean
soil-soilik inoren programak baliatuta¹⁹.

—*IKTetan prestakuntza*: jurisprudentziak lan-zuzenbidearen zantzu-
tzat jo du, langileak IKTetan prestatzeko ikastaroetan parte hartu
behar izana, ikastaro horiek enpresak eskaintzen dituenan, langileak
bihar-etzi gauzatu beharreko jardueraren aurretiazko trebakuntza gisa²⁰.

—*Emandako zerbitzuen maiztasuna*: zantzu zurruna edo hertsia izan
arren, oraindik ere «garrantzitsua» da, telelan-egoeren lan-zuzen-
bideko izaera zehaztu ahal izateko²¹.

¹⁸ SIERRA BENÍTEZ, E.M., *op. cit.*, 887. or.

¹⁹ Balear Uharteetako Auzitegi Nagusiaren 1995eko maiatzaren 30eko epaia (248/1995 zk.).

²⁰ *Ibidem*.

²¹ Kataluniako Auzitegi Nagusiaren 2006ko uztailaren 10eko epaia (5270/2006 zk.).

2. TELELANAK ESPAINIAN DITUEN ERREFERENTZIA-TRESNA JURIDIKOAK

5. Behin telelana lan-arloko antolamendu juridikora biltzea ahalbidetzen dituzten parametroak zehaztuta, komeni da Espainiako erreferentzia-tresna juridikoak kontuan hartzea; izan ere, tresna horiei eta doktrinak nahiz jurisprudentziak egindako ekarpenei esker bakarrik azter daitezke telelanak lan-baldintzei begira sortzen dituen arazo garrantzitsuenak.

6. Abiapuntua Telelanaren Europako Esparru Akordioa (TEEA) da, Bruselan sinatu zutena, 2002ko uztailaren 16an, Europako Batzordeak hala proposatuta, Europako gizarte-solaskide garrantzitsuenek (Sindikatuaren Europako Konfederazioak, Industriako Konfederazioen eta Europako Enpresaburuen Batasunak, Eskulangileen eta Enpresa Txiki eta Ertainaren Batasunak, eta Enpresa Publikoaren Europako Zentroak, tartean zirela CEC/Eurocuadros bitarteko batzordearen ordezkariak ere)²².

7. Esangura horretan, Ekonomia eta Gizarte Kontseiluaren (EGKren) arabera, TEEAren irizpideak errespetatu beharko lituzkete nazioetako ekimen publikoek, TEEA baita, Europako Erkidegoa Eratzeko Tratatuaren 138 eta 139. artikuluetan oinarrituta, telelanaren garapenean aurrerapausoak emateko azaldu zen ekimenaren emaitza²³.

²² TEEAri buruzko lan monografikoen artean hurrengoak nabarmendu behar dira: MELLA MÉNDEZ, L. Comentario general al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo. In *RL*, 2003, I. liburukia, 177-208. or; HERNANDO DE LARRAMENDI, A. Notas sobre la aplicación en España del Acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo. In *RL*, 2003, II. liburukia, 1189-1198. or.; SERRANO GARCÍA, J.M. Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo-Marco Europeo de 16 de julio de 2002. In *RL*, 2002, II. liburukia, 441-462. or.

²³ Estatuko Administrazio Orokorrean telelana arautzeko Errege Dekretuaren proiektuari buruzko Irizpena. Madril: EGK, Osoko Bilkuraren bilkura arrunta, 2007ko martxoaren 21a, 7. or. Irizpen horretan gogorarazten da «informazioaren gizartera moldatu beharra sustatzeko Europako Erkidegoan egindako ekarpenetan, gogoeten nahiz roposamenen bidez, hastapenetik ageri direla telelanari buruzko aipamenak...», horren adibide izanik, batik bat, «Delors Liburu Zuria» [*Europako Batzordearen Liburu Zuria*:

8. Alabaina, arauen zehaztasunik ezean, gizarte-solaskideak arduratu dira TEEA aplikatu eta garatzeaz.

Horren adibide izan zen, berbarako, «2003ko Negoziazio Kolektiborako Konfederazio Arteko Akordioa», 2003ko urtarrilaren 30ean sinatutakoa²⁴. Akordio horrek Jarraipen-batzordeari agindu zion TEEAren edukia moldatzea eta garatzea, Espainiako errealitatearekin bat etor zedin, batez ere, interesgarrienak izan zitezkeen esparruetan²⁵. Modu horretara barneratu zen Espainian TEEA.

Gerogarrenean, «2007ko Negoziazio Kolektiborako Konfederazio Arteko Akordioak», 2007ko otsailaren 6an sinatutakoak, heldu dio gaiari²⁶. Akordio horrek nabarmendu du gizarte-solaskideek telelana aitortzen dutela, «lanaren antolaketa modernizatzeko baliabide gisa, enpresek behar duten malgutasuna eta langileek behar duten segurtasuna bateragarri egiteko», eta «zenbait irizpide ezarri ditu, erabilgarriak izan daitezkeenak enpresentzat, langileentzat eta batzuen nahiz besteen ordezkarietzat». Gainera, gogorazi du, irizpide horiek gorabehera, TEEAk jarraibide egokiak jaso dituela, telelana garatzeko²⁷.

Telelanaren gaia jaso duten hitzarmen kolektiboen artean nabarmendu behar da, ezbairik gabe, «Telefónica de España, S.A.U» enpresak

Hazkundera, lehiakortasuna eta enplegua. XXI. mendean sartzeko erronka eta nondik norakoak. 1993ko abendua] eta «Bangemann Txostena» [Europa eta Informazioaren Gizarte Globala. Europako Kontseiluarentzako gomendioak. 1994ko maiatza].

²⁴ 2003ko otsailaren 24ko EAO, 47. zk.

²⁵ Ikusi II. kapitulua.

²⁶ 2007ko otsailaren 24ko EAO, 48. zk. Gogora bedi akordio hori 2008rako luzatu zela (ikusi Lanaren Zuzendaritza Nagusiaren 2007ko abenduaren 21eko Ebazpena, 2008ko urtarrilaren 14ko EAO, 12. zk.).

²⁷ Ikusi 2007ko Negoziazio Kolektiborako Lanbide Arteko Akordioaren V. kapituluko 3. puntua.

2008–2010 urteetarako sinatutakoa²⁸. Horrela, 12. klausulan, «Batzuk» idazpurupean, telelana definitu da «enpresan lana modu berritzailean antolatu eta malgutasunez egiteko era bezala», eta nabarmendu da oso baliagarria dela lan- eta familia-bizitza uztartzeko. Dena den, klausula horren xedapenik garrantzitsuena izan da 2006ko uztailearen 5eko «Telelana ezartzeari buruzko Akordioa» indarrean uztea, bertan jarraibide garrantzitsuak eman baitira, telelana behar bezala arautzeko, lan-zuzenbidearen ikuspuntutik²⁹.

Orainsu, beste hitzarmen kolektibo batzuek jaso dute TEEA eredutzat, telelana enpresan ezartzeari dagokionez³⁰. Bestalde, badira hitzar-

²⁸ 2008ko urriaren 14ko EAO, 248. zk.

²⁹ Akordio horren jatorria aurreko hitzarmen kolektiboan dago, hau da, 2003ko uztailearen 23an sinatutakoa (2003ko urriaren 16ko EAO, 248. zk.), eta, zehatzago, 12.1 klausulan. Horren arabera, enpresak konpromisoa hartzen du «esperimentu moduan diseinutako plan pilotu bat abian jartzeko, hitzarmena indarrean izan bitartean, eta langileen ordezkariekin egindako akordioaren bidez hori garatzeko, udalerrri eta jarduera egokienetan, plan hori modu orokorrean ezartzeko komenigarritasuna balioesteko, TEEAk jasotako printzipioak aintzat hartuz».

Azkenean, plan pilotua abian jarri eta edozenbat akordioaren bidez berau 2005eko abenduaren 31 arte luzatu eta gero, hitzarmenaren alderdiek, esperientzia pilotu horren emaitzak aztertu eta emaitzok onuragarritzat jo ondoren, akordatu zuten esparru egonkorra finkatzea, «Telefónica España» enpresan telelana ezarri ahal izateko behar den garapenarekin jarraitzeko. Akordio hori hitzarmen kolektibora bildu zen (ikusi Lanaren Zuzendaritza Nagusiaren 2006ko urriaren 10eko Ebazpena, agindu duena «Telefónica España, S.A.U.» hitzarmen kolektibora bildutako edozenbat akordioaren erregistro-inskripzioa eta argitalpena).

³⁰ Ikusi «III convenio colectivo de prensa diaria», 2008ko irailaren 22an sinatutakoa (2008ko abenduaren 18ko EAO, 304. zk.) [ikusi zazpigarren Xedapen Iragankorra. Enpleguaren gaiari buruzko bigarren gomendioa, g) letra]] eta «III convenio colectivo marco del Grupo Endesa», 2008ko apirilaren 22an sinatutakoa (2008ko ekainaren 26ko EAO, 154. zk.) [ikusi 45. artikulua].

men kolektibo batzuk TEEAri igorpenik egin gabe gai horren inguruko zehaztasun garrantzitsuak jaso dituztenak³¹; orobat, badira igorpenak egin dituzten hitzarmen kolektiboak, *motu propio* sortutako protokolo eta gizarte-agirietara³².

9. Negoziazio kolektiboaz landa, nabarmendu behar dira Estatuko Administrazioaren esparruan telelana ezartzeko egin diren ahaleginak. Horren adibide dira ekainaren 21eko APU/1981/2006 Agindua, ministerio-sailetan telelanaren programa pilotuak ezartzea sustatzeari buruzkoa³³, eta Estatuko Administrazioan telelana arautzeko Errege Dekretuaren proiektua³⁴.

³¹ Ikusi «convenio colectivo de Consultoría Tecnológica para el Comercio, S.L.», 2008ko uztailaren 18an sinatutakoa (2009ko urtarrilaren 6ko EAO, 5. zk.) [ikusi 8. artikulua]; «VI convenio colectivo de Siemens, S.A.», 2007ko uztailaren 31n sinatutakoa (2008ko apirilaren 11ko EAO, 88. zk.) [ikusi 48. artikulua]; eta «convenio colectivo de Ibermática, S.A.», 2005eko abenduaren 11n sinatutakoa (2007ko maiatzaren 18ko EAO, 119. zk.) [ikusi 19. artikulua].

³² «VIII convenio colectivo de la Unidad Editorial, S.A.», 2008ko irailaren 23an sinatutakoa (2009ko maiatzaren 29ko EAO, 130 zk.) [ikusi 10. artikulua. Lan-antolaketa arautzean telelanari buruzko protokolora egiten du igorpena; protokolo hori egin beharko du hitzarmen kolektiboko batzorde parekideak]. Orobat, «XVIII convenio colectivo de Alcatel-Lucent España, S.A.», 2008ko uztailaren 11n sinatutakoa (2008ko irailaren 17ko EAO, 225 zk.) [ikusi 43. artikulua. Telelanaren arauketa jaso du, Alcatel-Lucent enpresako Telelanari buruzko Gizarte-agiriaren esparruan].

³³ 2006ko ekainaren 23ko EAO, 149. zk. Agindu horrek telelana kontuan hartzen du, lanbide-garapena bizitza pertsonalarekin eta lan-bizitzarekin uztartzearen esparruan.

³⁴ Ikusi Estatuko Administrazio Orokorrean telelana arautzeko Errege Dekretuaren proiektuari buruzko Irizpena. Madril: EGK, Osoko Bilkuraren bilkura arrunta, 2007ko martxoaren 21a.

3. TELELANA ENPRESAN SARTZEKO BIDEAK

10. Arau orokor gisa, eta telelanak Espainian dituen erreferentzia-tresna juridikoen aipamenei jarraituz, telelangileei bermatu behar zaizkie eskubide eta aukera berdinak, enpresan jarduera berberak gauzatzen dituzten gainerako langileei begira. Edu horretan, telelangileak alde aurretik lantokian presentzia fisikoarekin jardun duten langileak direnean, lan-antolaketa aldazpen hori gauzatuko da ekonomia- eta gizarte-baldintzei eutsita. Hala eta guztiz ere, lan-antolaketa berriak lan egiteko lekua aldatzeaz gain³⁵, lan-baldintzetan bestelako aldazpen eta ondore batzuk eragingo ditu. Telelanaren berezitasunak aintzat hartu beharko dira, berebat, pertsona jakin bat estreinakoz kontratatu eta pertsona hori telelangile gisa hasten denean zerbitzuak ematen.

11. Arestian aipatu bezala, enpresan telelana ezar daiteke beren-beregi langile berriak kontratatuz edota plantillako langileak telelangile bihurtuz.

12. Beren-beregi kontratatutako langileen kasuan, telelana bideratu ahal izango da hurrengo kontratuak eginda³⁶:

a) Lan-kontratu arruntak, izan daitezkeenak aldi baterakoak edo mugagabekoak, lanaldi osokoak nahiz lanaldi partzialekoak.

³⁵ Telelanaren taxonomiaren arabera, lan egiteko lekua da irizpiderik garrantzitsuenetakoa. Hori dela eta, hiru dira bereiz daitezkeen telelan-modalitateak: langileak bere etxean gauzatzen duen telelana, telezentro batean egiten den telelana eta leku egonkorrik gabe egiten den telelana edo telelan nomada (ikusi ZENBAIT AUTORE. *La negociación colectiva en el sector del teletrabajo*. In ZENBAIT AUTORE. *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales, 33. zk., Madril: Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioa, 2001, 237. or.).

³⁶ Horren inguruan ikusi MARTÍNEZ LÓPEZ, FJ., LUNA HUERTAS, P. eta ROCA PULIDO, J.C. *El teletrabajo en España: Análisis comparativo con la Unión Europea*. In *RL*, 2001, II. liburukia, 1227-1228. or.

b) Merkataritzako ordezkarien lan-kontratu berezia³⁷.

c) Berezitasunak dituen lan-kontratu arrunta, etxean lan egiteko³⁸.

Sasoi batean, uste zen etxean lan egiteko kontratua zela telelana bideratzeko lan-kontratu modalitaterik egokiena, baina doktrinaren nahiz jurisprudenziaren esanetan, «dagoeneko ezin da besterik gabe adierazi telelana denik etxean lan egitearen modalitate berria»³⁹.

Zinez, kasu jakin batean, kontratu-modalitate hori erabili ahal izateko kontratu horren ezaugarriak bete beharko dira: batetik, langileak askatasuna izatea lan egiteko lekua aukeratzeko; bestetik, enpresaburuaren jagoletzarik ez izatea.

Bi ezaugarri horietarik bigarrenak baldintzatuko du etxean lan egiteko kontratuaren baliagarritasuna telelana bideratzeko. Bada, IKTekin bat etorritz, eta *on line* telelanaren bidez, posible da langilearen jarduera kontrolatzea edo zaintzea, distantzia fisikoa gorabehera⁴⁰. Horren ondorioz, kontrol hori dagoenean, ezin izango da erabili etxean lan egiteko kontratua.

³⁷ Ikusi abuztuaren 1eko 1438/1985 Errege-dekretua, izaera bereziko lan-harremanak arautzeari buruzkoa, merkataritzako eragiketetan enpresaburu batentzat edo gehiagorentzat, eragiketen arriskua eta mentura euren gain hartu gabe, esku hartzen duten pertsonen dagokienez (1985eko abuztuaren 15eko EAO, 195. zk.).

³⁸ Ikusi LELTBren 13. artikulua.

³⁹ GALLARDO MOYA, R., *op. cit.*, 61. or.

⁴⁰ Esangura horretan, Audentzi Nazionalaren 2004ko maiatzaren 31ko epaiaren (42/2004 zk.) ildotik, «ezin dira nahasi telelana eta etxean egindako lana»; epaiak ebatzi beharreko kasuan, «enpresak langilea bere zereginetan kontrolatzen jarraitzen du, ondore horietarako prestatutako software programen bidez, hots, software accountings delakoien bidez. Halakoek ahalbidetzen dute erregistratzea gauzatutako eragiketa kopurua eta eragiketa bakoitza gauzatzeko behar izan den denbora; halaber, zereginak hasteko eta amaitzeko orduaren berri ematen dute, eta geldiarazteak, akatsak eta osterantzekoak detektatzen dituzte». Hori adierazi ondoren, epaiak ñabardura bat egiten du, gogorarazten baitu «etxean egindako lanean nahikoa dela agindutako zereginaren ondoriozko produktua ematearekin eta, hala denean, produktu hori kalitatezkoa izatearekin».

13. Katramilatsuagoa izan daiteke, ordea, telelana ezartzea, lantokian presentzia fisikoa duten eta, ondorenez, plantillakoak diren langileak erabilia.

Printzipioz, aukera hori enpresaburuaren antolaketa-ahalmenera biltzen da. Horregatik, zehaztu behar da enpresaburuak zein mekanismoren bidez gauza ditzakeen aldarazpenak, telelana ezartzeko.

Telelanaren logika lana langilearengana eramatea denez, eta ez alde-rantziz, kasu horietan ez da gertatuko bizilekuaren aldaketarik. Beraz, ezin izango da mugigarritasun geografikorik aplikatu⁴¹.

Arazoak daude LEITBren 41. artikuluko lan-baldintzen funtsezko aldarazpenak aplikatzeari dagokionez. Itxura denez, konponbidea da etxean gauzatutako telelana eta gainerako telelan-modalitateak bereiztea.

Horrela, enpresaburuak etxean gauzatutako telelana erabili nahi badu, ezin ditu baliatu lan-baldintzen funtsezko aldarazpenak, kasu horretan aldaketak 41. artikuluko aplikazio-esparrua gaintutako lukeelako⁴².

Azaldu berri dena gehiago arrazoitzeko, kontuan hartu behar da 41. artikulua ari dela «lan-kontratu jakin baten esparruan gauzatutako funtsezko aldarazpenez, baina inola ere kontratu-araubidea aldaraz dezaketen baldintzez». Bada, azken kasu hori gertatuko litzateke plantillako langilea etxeko telelangile bihurtuko balitz. Laburbilduz, gai hori ezin da berrikusi lan-kontratuaren funtsezko aldarazpenen bidez, eta, edozein kasutan, langilearen adostasuna behar da.

⁴¹ Ikusi SOLÀ I MONEÍS, X. La introducción del teletrabajo en la empresa: régimen jurídico. In *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*. DEL REY GUANTER, S. (Zuzendaria) eta LUQUE PARRA, M. (Koordinatzailea). Madril: La Ley, 2005, 64. or.

⁴² 2005eko apirilaren 11ko Auzitegi Gorenaren epaia (Ar. 4060). Epaia horren ondorioei buruzko azterketa sakona egin da hurrengo lan honetan: THIBAUT ARANDA, J. Teletrabajo forzoso a domicilio. In *AL*, 2006, 4. zk., 386-396. or.

Aitzitik, gainerako telelan-modalitateetan aplikatu ahal dira lan-bal-dintzen funtsezko aldarazpenak, betiere, jakina denez, beraien mugak errespetatzen badira⁴³.

Edonola ere, mekanismo horiek gaizki erabiltzea saihesteko, erreferentzia-tresnek alderdien arteko adostasunaren alde egin dute halako kasuetan ere. Areago, zenbait kasutan, erreferentzia-tresnek plantillako langilearen aukera jaso dute, enpresaburuari azaltzeko telelangile bihurtu nahi duela. Halakoetan, enpresak hartuko du beti erabakia, langilearen proposamenari oniritzia edo gaitziritzia emanez.

4. LAN-BALDINTZAK

14. Erreferentzia-tresnen arabera, hurrengoak dira kontuan hartu beharreko lan-baldintza garrantzitsuenak:

a) *Lan-denbora*: telelangilearen lanaldiak oso-osoan bat egin behar du enpresako lanaldiarekin, berezitasunik gabe; alabaina, ordutegi malgua ahalbidetzen da, eta, ondorenez, langileak kudea dezake denboraren

⁴³ Hasteko, muga horiek izango dira arrazoi jakin batzuetan oinarritutakoak, hau da, aldarazpenak egiteko egon beharko dira «ekonomia-, teknika-, antolaketa- eta ekoizpen-arrazoiak». Arrazoi horiekin bat etorritik, aldarazpena onargarria izan dadin, nahikoa izango litzateke kasuan kasuko aldarazpen-neurria enpresaren egoera hobetzeko lagungarri izatea, hori berori gerta daitekeela telelana ezarrita. Baina badira betekizun formalak ere, banakako aldarazpenak eta aldarazpen kolektiboak bereizi behar baitira. Bestalde, SOLÀ I MONEÉISEK dioenez, «estatutu-izaerako hitzarmen kolektibo batean araututako lan-baldintzak aldaraztea kasu berezia da, LELTBren 41. artikulua salbuespenaz bakarrik ahalbidetzen duelako hori (aldarazpenak ukitzen duenean ordutegia, txandakako lanaren araubidea, ordainsariak emateko sistema eta lan- eta etekin-sistema), eta langileen ordezkariekin egindako akordioa galdatzen duelako; azken betekizun horrek, beraz, halako aldarazpenak alde bakarrez egitea saihesten du» (SOLÀ I MONEÉIS, X., *op. cit.*, 69. or.).

antolaketa⁴⁴. Azken buruan, horregatik erabiltzen dute gizarte-solaskideek telelana bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza uztatzeko neurri gisa.

b) *Ordainsariak*: LETBren 26. artikulua alokairuaren kontzeptu zabala jaso du, kontzeptu horretara bildu baititu «inorentzat lan-zerbitzuak emateko lanbide-prestazioaren ondoriozko hartukizun ekonomiko guztiak, horiek diruz zein gauzaz egin. Hartukizun ekonomiko horiekin ordainduko da benetako lana, hori ordaintzeko modua edozein dela, bai eta lan-denboratza jotzen diren atsedaldiak ere». Bada, sarritan, ordainsariak jaso ahal izateko, kontratuaren objektu diren jarduerak benetan gauzatzea eskatzen da⁴⁵. Bestela esanda, obra unitatearen edo abespeluaren araberako alokairu-araubideak ezar daitezke⁴⁶.

Alokairu-osagarriari dagokienez, teleprestasuna nabarmendu behar da. Osagarri hori ezartzen da egindako lanaren inguruabarren arabera⁴⁷.

Alokairuz besteko kontzeptuen artean ordain daitezke langileren gastuak edo kostuak, halakoak sortzen direnean langileak jartzeagatik materialak edo lanabesak. Dena dela, gehienetan enpresak bere gain hartzen ditu kontzeptu horiek.

⁴⁴ GONZÁLEZ VILLANUEVA, FJ. La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores. In *AL*, 2003, I. liburukia, 11. zk., Interneteko bertsioa 7-11. or. www.laleylaboral.com (La Ley 219/2003).

⁴⁵ Kataluniako Auzitegi Nagusiaren 2002ko irailaren 18ko epaia (5881/2002 zk.).

⁴⁶ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. eta THIBAUT ARANDA, J., *op. cit.*, 60. or. Ildo bere-
 tik, BELZUNEGUI ERASO, A. *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Madril: CES, 2002, 196-
 198. or.

⁴⁷ THIBAUT ARANDA, X. Teletrabajo y teledisponibilidad. In *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madril: Lan eta Gizarte Arazoetako Ministerioa, 2000, 897-910. or. Era berean, ikusi SELLAS I BENVINGUT, R. *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*. Nafarroa: Aranzadi, 2001, 141. or.

c) *Lan-arriskuuen prebentzioa*: enpresaburuak langileak lan-arriskuetatik babesteko duen eginbeharra ez da desitxuratzen, nahiz eta telelanak berarekin ekarri lana enpresatik kanpora ateratzea⁴⁸. Desitxuratzeko hori gerta ez dadin, beharrezkoa da, osotasun- eta gizatasun-printzipioen babesean, prebentzioan eman beharreko urratsak (arriskuak ebaluatzea; prebentzio-ekintza planifikatzea; giza baliabideak, baliabide ekonomikoak eta baliabide teknikoak esleitzea; eta auditoretza egitea) telelanaren berezitasunetara egokitzea.

Esangura horretan, arriskuak estreinakoz ebaluatzen direnean, kontuan hartu behar dira lan egiteko lekuaren ezaugarriak eta lanabesek osasunarentzat izan ditzaketen ondorio kaltegarriak, bai eta langilearen nortasuna edo izaera ere, telelana isolamendu-egoeran gauzatzen denean. Hain justu ere, isolamenduak erator ditzakeen arriskuak saihesteko maizetan bilerak egiten dira enpresaren egoitzan. Gai horretan, komeni da, berebat, arrisku psikosozialetarako kasuan kasuko protokoloak ezartzea.

Edozein kasutan ere, arrisku orokorren artean, babes gehien merezi dute lan-ekipamenduei eta elektrizitateari buruzkoek. Lehenengoei dagokienez aplikatuko da apirilaren 14ko 488/1997 Errege-dekretua, bistaratze-pantailak dituzten ekipamenduekin lan egiteko gutxieneko segurtasun- eta osasun-xedapenei buruzkoa⁴⁹. Bigarrenei dagokienez aplikatuko da ekainaren 8ko 614/2001 Errege-dekretua, arrisku elektrikoaren aurka langileen osasuna eta segurtasuna babesteko gutxieneko xedapenei buruzkoa⁵⁰.

⁴⁸ Lan-arriskuak prebenitzearen inguruko arautegia zuzen aplikatzeari dagokionez, lana enpresatik ateratzeak dakartzan arriskuaren gainean ikusi BLASCO MAYOR, A. Previsiones y carencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales frente al fenómeno de la externalización. In *AL*, 2002, III. liburukia, 35. zk., Interneteko bertsioa 1-13. or. www.laley-laboral.com (La Ley 2421/2002).

⁴⁹ 1997ko apirilaren 23ko EAO, 97. zk.

⁵⁰ 2001eko ekainaren 21eko EAO, 148. zk.

Behin prebentzioaren antolaketa abian jarrita, kasuan kasuko plangintza baliatuta, prestakuntza eta informazioa ere ezinbesteko osagaiak dira. Langileek prestakuntza egokia izan behar dute, eskuragarri dituzten ekipamendu teknikoen araberakoa eta telelanak lana antolatzeko dituen ezaugarriekin bat datorrena. Helburu horrekin, komeni da enpresa bakoitzak bere ezaugarriei egokitutako prestakuntza-plana egitea; plan horrek bermatu behar du egokia eta kalitatezkoa den prestakuntza, besteak beste, telelanaren oinarritzko lanabesen erabileran, lan-inguru «korporatiboetan» eta lan-inguru berrira egokitzeko beharrezkoak diren gai psikosozialetan.

Azkenik, telelana etxean gauzatzen denean, kontrol eta auditoretza ondoreetarako, etxebizitzan sartzea nahitaezkoa denez, langilearen baimena beharko da, urra ez daitezen norberaren nahiz familiaren intimitaterako eta egoitzaren bortxaezintasunerako oinarritzko esku-bideak, Konstituzioaren 18. artikuluan jasotakoak. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileek ere betebeharrak hori izango du, azaroaren 14ko 42/1997 Legeak, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak antolatzeari buruzkoak⁵¹, ezarri baitu «ikuskatu beharreko lantokia eta ukitutako pertsona fisikoaren egoitza bat direnean, ikuskatzaileek pertsona horren esanbidezko baimena beharko dutela edo, baimen horren ezean, kasuan kasuko baimen judiziala»⁵².

g) *Eskubide kolektiboak*: telelanak ez du eragin behar inolako kalterik edo murrizketarik eskubide kolektiboetan. Arean ere, enpresaburuak

⁵¹ 1997ko azaroaren 15eko EAO, 274. zk.

⁵² Ikusi 5.1 artikulua. Horren inguruan, ikusi FERNÁNDEZ ORRICO, FJ. El uso del tele-trabajo como relación laboral, y su conexión con la actuación de la Inspección de Trabajo, a la luz del artículo 18 de la Constitución. In *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioa, 2000, 983-997. or.

betebarra du, telelangileek langileen ordezkariekin izan beharreko komunikazioa ez oztopatzeko; are gehiago, enpresaburuak, hala denean, langileen ordezkarien esku jarri beharko ditu enpresan informazioa helarazteko dauden baliabide informatikoak (esate baterako, posta elektronikoa edo IKTei lotutako beste baliabide batzuk), betiere, Konstituzio Auzitegiaren azaroaren 7ko 289/2005 epaiak ezarritako betekizunak gauzatzen badira⁵³.

h) *Gizarte Segurantza*: Gizarte Segurantzaren ondoreetarako, telelanaren arazorik garrantzitsuen da istripu-arriskuaren izaera zehaztea. Telelanari datzekion malgutasunak, eta telelana etxean egiteko aukerak (lantokia eta bizilekua bat izanik), oso zail egiten dute lanaldia eta atsedena bereiztea. Horrek berebiziko garrantzia du, kontuan hartzen bada ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege-dekretuak onetsi Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren⁵⁴ presuntzioa: «aurkako frogarik izan ezean... langileak lan-denboran eta lan egiteko lekuan jasandako lesioek lan-istripua eragiten dute»⁵⁵.

Hori dela eta, kasu horietan ez da erraza izango lanbide-jardueraren eta istripuaren arteko kari bidezko lotura haustea. Hori berori ondori-

⁵³ Horren inguruan ikusi TORRENTS MARGALEF, J. La disposición de las tecnologías de la información y comunicación al servicio de los trabajadores. In *La negociación colectiva en España. Observatorio de la negociación colectiva*. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Koordinatzaile Nagusia). Valentzia: Tirant lo Blanch, 2006, 342-345. or.

Epaiaren edukari dagokionez, labur-labur ez bada ere, hiruzpalau ideia azpimarratu behar dira: a) helarazitako informazioaren edukia sindikatu- edo lan-izaerakoa izan behar da; b) informazioak ezin du kalterik eragin enpresaren ohiko jardueran; c) IKTak ekoizpenaren zerbitzura dauden heinean, ekoizpenak lehentasuna izango du beti sindikatu-ekintzari begira; d) informazioak ezin du enpresaburuarentzat zama edo kalte gehigarrikerik eragin, batik bat, kostuei dagokienez.

⁵⁴ 1994ko ekainaren 29ko EAO, 154. zk.

⁵⁵ Ikusi 115.3 artikulua.

oztatzen du Madrilgo Auzitegi Nagusiaren 2006ko uztailaren 10eko epaiak ere⁵⁶. Epai horrek ebatzi beharreko kasuan, langile bat igandeko goizaldean hil zen bere egoitzan, presako lan bat egiten zegoela etxeko ordenagailuan, bezero baten eskakizunei erantzun ahal izateko, egun batetik besterako epe-mugarekin.

Halakoetan, konponbide egokia izan daiteke enpresak ezartzea langileen zerbitzurik gabeko ordutegi edo egun batzuk.

⁵⁶ 637/2006 zk.