

# IN ITINERE

LANERA BIDEAN IRAKURTZEN DUZUN ALDIZKARIA. 24. zk. 2025EKO UZTAILA

DESKONEKTATZEA EZ DA  
PRIBILEGIOA, ESKUBIDEA  
BALZIK



Uda honetan, In Itineren tarte berri bat ireki nahi izan dugu: 'Irakurlearen iritzia'. Atal honetan, gure irakurleek, jarraitzaileek eta lan-munduko erronkak lehen pertsonan bizi dituztenek izango dute ahotsa. Sare sozialetan galdetu dugu: "Inoiz oporretan lan egitera behartuta ikusi duzu zure burua, deskonektatzeko aukerarik izan gabe?" Hemen jaso ditugu iritsi zaizkigun kontakizun batzuk, askotariko esperientzia, sektore eta emozioen isla. Deskonektatzea eskubide bat delako, eta horretaz hitz egitea ere bai.

## IRAKURLEAREN IRITZIA

**F**amiliarekin joan nintzen herrira, baina mugikorrek etengabe jotzen zuen. Nire nagusiak zioen nik bakarrik nekiela bezero konplikatu bat maneiatzen. Hiru egunez egin nuen lan herriko tabernatik mailegatutako wifiarekin. Oporrak nituen, baina ez nintzen inoiz erabat joan.

**Pablo**, 44 urte, aseguru-saltzailea.

**T**eorian oporrak nituen, baina egia esan lantokia aldatu besterik ez nuen egin. Eramangarria hondartzara eraman nuen 'badaezpada'. Egunero ireki nuen. Azkenean, itsasoari begira baino, wifi bila egon nintzen.

**Marta**, 31 urte, aholkularia.

**O**spitale publiko batean egiten dut lan erizain gisa. Oporretan bi aldiz deitu zidaten bajak betetzeko. Ez zen derrigorrezkoa, baina dagoen presioarekin, errudun sentitzen zara ez baduzu egiten. Batzuetan deskonektatzea luxua dirudi.

**Elena**, 36 urte, erizaina.

**I**az erabat deskonektatzen saiatu nintzen. Abisatu nuen ez nintzela eskuragarri egongo. Hala ere, WhatsApp bidez nire taldeko arduradunaren mezuak jaso nituen. Gauza azkarrak zirela esaten zidaten. Egunak behar izan nituen mugikorra behin eta berriz aztertzeari uzteko.

**Samuel**, 29 urte, diseinatzaile grafikoa.

**E**rrepideen mantentze-lanak. Abuztuan guardia tokatu zitzaidan, urtero bezala. Ezin dut deskonektatu, pentsatu ere ez dut egiten. Dei baten zain bizitzera ohitzen naiz.

**Luis**, 52 urte, langilea.

**D**uela bi uda atzerrira joan nintzen. Bigarren egunean, mezu bat iritsi zitzaidan gaiarekin: 'Urgentea'. Hotelean egon nintzen ordenagailu eramangarriarekin egun osoan. Ez nion inori kontatu, onartu izanak lotsa eman zidalako.

**Andrea**, 27 urte, abokatu junior.

**F**amiliako ETE batean lan egitea. Ez dut arazorik larrialdirik izanez gero eskua botatzeko, baina aitortzen dut zaila dela deskonektatzea, jakinda dena hain jende gutxiren esku dagoela. Oporretara noa, telefonoa ohituraz piztuta.

**Carlos**, 60 urte, gerentea.

**I**noiz ez dut guztiz deskonektatu, baina aurren hori egitea pentsatu nuen. Abisua eman nuen lanean, WhatsAppeko taldeak isilarazi nituen, posta desaktibatu nuen. Aldea izugarria izan zen: hobeto lo egin nuen, barre gehiago egin nuen, kendutako zerbait berreskuratzen nuela sentitu nuen.

**Isabel**, 38 urte, administraria.

# DESKONEKTATZEA EZ DA PRIBILEGIOA, ESKUBIDEA BAIZIK

Deskonexio digitalerako eskubidea funtsezkoa da langileen osasunerako. Enpresek beti errespetatu behar duten eskubidea da, baita oporretan ere



## ERREPORTAJEA

**A**ndreak software eta plataforma digitalak garatzen dituen enpresa batean egiten du lan. Pandemiaren geroztik, 2020an, telelanaren erregimen osoan egiten du lan. Haren ustez, egunero bulegora joatekin ezinbestekoa denean bakarrik joatera pasatzeak bizi-kalitatea hobetzea ekarri du. Orain, Kanarrietan bizi da berriro: “Nahi dudan lekuan nago eta zoriontsuagoa naiz”, nabarmendu du. Bere ereduari oztupoak jarri beharko balizkio, argi dago: “Askotan ezin dut deskonektatu”.

Andrearen kasuan, telelanak handitu egin du beti prest egotearen sententzia. Zehazki, egun osoan deiak eta mezuak jasotzen dituela nabarmendu du, bere lanaldiaren barruan dagoen edo ez axola gabe, bere enpresako sarrera eta irteera ordutegia malguta delako eta ez duelako zertan bat etorri berearekin.

### **Urraketa horiek bereziki egunaren hasieran eta bazkalorduan nabaritzen dira**

“09:00etan konektatzen ohi naiz, baina egun askotan 07:30ean erreklamatzeko didate. Nire bazkaltzeko ordu librean ere gertatzen da: lankideenarekin bat ez datorrenez, deiak eta mezuak jasotzen ditut momentu horretan”, azaldu dio In Itinereri.

Andrearen esperientzia eraman daiteke deskonexio digitalerako eskubidea errespetatua ikusten ez duten ehunka langilerentzat, bai telelanean, bai aurrez aurre. Baina zertaz ari gara zehazki? Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 88. artikulua arabera, langileek eta enplegatutako publikoek “deskonexio digitalerako eskubidea izango dute, legez edo hitzarmenez ezarritako lanalditik kanpo, haien atsedena, baimenak eta oporrak eta haien intimitate pertsonala eta familiarra errespetatuko direla bermatzeko”.

Europako Parlamentuak honela deskribatzen du deskonexio digitala: “Lanarekin lotutako jardura edo komunikaziorik ez egitea tresna digitalen bidez, zuzenean edo zeharka, lanalditik kanpo”.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalaren (INSST) aburuz, “deskonexio digitalerako eskubideak berekin dakar aitortzea egungo lan-baldintzek lanari emandako denbora areagotzen dutela, bizitza familiar, pertsonal eta profesionalaren arteko oreka hautsiz”. Horregatik, INSSTren iritziz, “lan-denborari mugak jartzeak eta deskonexio digital eraginkorra bermatzeko atsedena, kontziliazioa, intimitate pertsonala eta familiarra, osasuna eta errendimendua bultzatzen ditu”.

### **Digitalizazioak dakartzen erronkak**

Laburbilduz, deskonexio digitalerako eskubideak bermatzen du langileak ez daudela behartuta beren lan-ordutegitik kanpoko email, mezu edo deiei erantzutera. Gaur egun, Belgikak, Kroaziak, Greziak, Irlandak, Portugalek, Eslovakiak, Txilek, Hego Koreak eta Filipinek, besteak beste, deskonexio hori arautu dute, teknologia berriak agertu direlako eta telelana bezalako ereduak sortu direlako. Australia izan da bat egin duen azken herrialdea.

Espanian, eskubide hori Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko Legean txertatu zen 2018an, Langileen Estatutuan txertatuz, eta 2021eko Urrutiko Lanaren Legearekin indartu zen. Hala ere, auziak nazioaren mugak gainditzen ditu.

NBEk 1948az geroztik pertsona ororen eskubide unibertsala aitortzen du, “atsedenerako, aisialdiaz gozatzeko, lanaren iraupena zentzuz mugatzeko eta aldizkako opor ordainduak izateko”. Arauhaustek 751 eta 7.500 euro arteko isunekin jasota daude, Lan-arloko Arauhauste eta Zehapenei buruzko Legean.



Zergatik da hain garrantzitsua eskubide hori errespetatzea? Hainbat erantzun daude, baina bat nabarmentzen da: langileen osasuna. Atsedendietan —oporrak barne— ez deskonektatzeak indarberritze fisiko eta mentala eragozten du. Alderantziz, lanaldia luzatzen du, lan-karga handitzen du, etenaldiak bultzatzen ditu, aurreikusi gabeko zereginak sortzen ditu eta urgentzia sentsazio etengabea sortzen du.

## **Osasunerako ondorioak**

Ondorioak larriak izan daitezke: osasun mentaleko arazoak, arazo kardiobaskularrak eta muskulueskeletikoak; zailtasunak kontziliazioan eta lo egiteko; teknoestresa eta neke informatiboa areagotzea, eta errendimendua gutxitzea.

## **Enpresen betebeharrak**

Egoera horren aurrean, erakundeek —publikoek eta pribatuek— honela jokatu behar dute.

1. Atsedendietan (oporrak barne) langileen deskonexio digitala bermatzea, lan-ordutegitik kanpoko enpresa-komunikazioen erabilera mugatuz.
2. Barne-politika bat egitea, aldeztu aurretik langileen legezko ordezkariei entzunda, deskonexio-eskubidea gauzatzeko moduak zehaztuko dituen, bai eta neke informatikoa saihesteko tresna digitalak zentzuz erabiltzeko prestakuntza eta sentsibilizazio-ekintzak ere.

## **ERREPORTAJEA**

Andrearen kasuan, atsedenaldietan mezularitza-aplikazioa isilarazteko aholkatu dio zuzeneko arduradunak. Hala ere, berak badaki mentalizatu egin behar duela tentazioan ez erortzeko:

“Batzuetan deia entzuten dut eta jateari uzteko beharra sentitzen dut erantzuteko”, onartu du, gogoratuz “hau bizitza digitalaren erronketako bat” dela.

Aipatzekoa da, negoziazio kolektiboaren bidez, klausulak sar daitezkeela eskubide hori bermatzeko bitartekoak eta prozedurak ezartzen dituzten hitzarmenetan.

Deskonexio digitala beharrezkoa da langileentzat; ez da pribilegio bat. Horregatik, enpresek errespetatu eta bermatu behar dute.



## EGUNERO IKASTEN DELAKO

# SACADUDAS

## Zenbat egun dagozkit?

Langileen Estatutuaren 38. artikulua arabera, urtean gutxienez 30 egun naturaleko oporraldi ordaindua dagozkitu. Hitzarmen kolektiboan edo banakako lan-kontratuaren bidez, zifra hori hobetu daiteke, eta horretaz gain, gozamenerako arau espezifikoak ezar daitezke. Urteko oporrak lanegunetan hartu ahal izango dira, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan edo lan-kontratuan hala ezarrita badago (oro har, 22 lanegun izan beharko dira).

## Urtebete baino gutxiago lan egin badut?

Urte natural bat baino gutxiago lan egin denean, lanean emandako denboraren arabera opor-egunen kopurua hartzeko eskubidea izango da.

## Lanaldi partzialeko kontratua badut?

Lanaldi partzialeko kontratua duten langileek oporrei dagozkien eskubide berberak dituzte lanaldi osoa dutenekiko. Lanaldi partzialeko langileek ez dute opor-egun gutxiago.

## Nola eskatzen dira?

Gutxienez 2 hilabete lehenago egitea gomendatzen da, idatziz edo enpresak ezarritako sistemaren bidez. Garrantzitsua da jasota geratzea. Urteko oporrak hartzeko aldia edo aldiak enpresaburuaren eta langilearen artean finkatuko dira, urteko oporren plangintzari buruzko hitzarmen kolektiboetan ezarritakoarekin bat etorritik. Oro har, enpresak ezin du oporraldia bere aldetik inposatu.



# Oporrak nola eskatu

Oporrak eskatzea tramite erraza dirudi, baina zalantza legal asko ditu. Hemen azalduko dugu, urratsez urrats, nola baliatu zure urteko atseden-eskubidea bermeeekin, zure denborari uko egin gabe eta abusuzko egoerarik gabe.

## Eta akordiorik ez badago?

Salaketa egin daiteke lan arloko epaitegian. Epaitegi horrek ebatziko ditu oporrak noiz hartu, eta haren erabakiaren aurka ezingo da errekurtsorik jarri. Prozedura presazkoa eta lehentasunezkoa da.

## Zer salbuespen daude?

Oporrak sortzen diren urte naturalaren barruan hartu behar dira, baina badira salbuespen batzuk:

- Oporraldia haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko aldi baterako ezintasunarekin bat datorrenean, edo jaiotza, erditze eta 12 hilabeteko adingabearen zaintzagatiko lan-kontratuaren etenaldiarekin,

adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko eta harreragatiko aldi baterako ezintasunaz edo haurdunaldiko edo edoskitze naturaleko arriskuaz bat datorrenean, eskubidea izango da oporrak aldi baterako ezintasunaz edo dagokion baimenaz bestelako datan hartzeko, urte naturala amaitu arren.

- Oporraldia aurreko paragrafoan adierazitakoez bestelako gertakizunengatiko aldi baterako ezintasunarekin bat datorrenean, eta horren ondorioz langileak ezin dituen oporrei dagozkien urte naturalean osorik edo partzialki hartu, ezintasuna amaitu ondoren hartu ahal izango ditu oporrak langileak, betiere horiek sortu diren urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

## Oporrak ekonomikoki konpentsatu daitezke?

Arau orokor gisa opor egunak ezin dira konpentsazio ekonomiko batekin ordezkatu.

Salbuespen gisa, zilegi izanen da sorrarazitako eta hartu gabeko oporrak ordaintzea, lan kontratua oporrak hartu aurretik bukatu edo iraungitzen bada.

## Zer ezin du egin enpresak?

- Alde bakarreko datak ezartzea (hitzarmenak baimendu ez ezik)
- Arrazoirik gabe atzeratzea erantzuna
- Baja edo ERTE kasuetan eskubidea ukatzea
- Oporrak justifikaziorik gabe aldatzea

## Laburpen praktikoa

- Urtean 30 egun natural.
- Itundu egiten dira, ez inposatu.
- Aldez aurretik eskatu.
- Gatazka badago, jo ezazu epaitegira.
- Gorde ezazu guztiaren frogia.

# Lanporrak

**“Trabacaciones neologismoa egokia da lan egiten den oporrak aipatzeko”, hala definitzen du Fundeu elkarteak, workcation anglizismoaren gaztelerazko baliokidea. Euskaraz “lanporrak” erabili genezake. Aipatu iturrien arabera, gero eta ohikoagoa da honako esamolde hau: “Lanporren aliatu nagusietako bat teknologia da” edo “Lanporrak eta beti konektatuta egoteko aukerak arazo dira”**

**B**ada, lanporrak arazo bat dira. Lanean ari bazara, ez zaude oporretan, nahiz eta hala saltzen saiatu. Termino kontraesankorrak dira. Praktikan, lanporrek mailetan zure postuan dituzun ardurak berak eramatea dakarte, horrek dakarren guztiarekin.

Hasteko, oporretarako eskubidea Langileen Estatutuan jasota dago. Arauak xedatua duenez, Espainian urteko oporraldia ez da inoiz 30 egun naturaletik beherakoa izango, hitzarmen batzuek iraupen hori luzatu badezakete ere.

Gainera, Nazio Batuen Erakundeak (NBE) 1948az geroztik pertsona ororen eskubide unibertsala aitortzen du, “atsedenerako, aisialdiaz gozatzeko, lanaren iraupena zentzuz mugatzeko eta aldizkako opor ordainduak izateko”.

Hala, lanporrak terminoak opor eskubidearen aurka egiten du, baita deskonexio digitalerako eskubidearen aurka ere. Europako Parlamentuaren arabera, “lan-denboraz kanpo, zuzenean edo zeharka, lan-tresna digitalen bidez lanarekin lotutako jarduera edo komunikaziorik ez egiteari” dagokio azken hori. 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5ekoa, Datu Pertsonalak Babestekoa eta Eskubide Digitalak Bermatzeko

Legearen 88. artikuluaen arabera, beharginek eta langile publikoek deskonexio digitalerako eskubidea izango dute, “legez edo hitzarmenez ezarritako lanalditik kanpo, haien atsedendaldia, baimenak eta oporrak eta haien intimitate pertsonala eta familiarra errespetatuko direla bermatzeko”.

## Termino arriskutsua

Ondorioz, lanporrak hitza erabiltzea sustatzen duten enpresak edo bitartekoak formula horren atzean ezkutatzen dira, langileen eskubideen urraketa nabarmena kamuflatzeko. Langileen atsedendaldia baldintzak prekarioagoak egiteko sortutako neologismoa da.

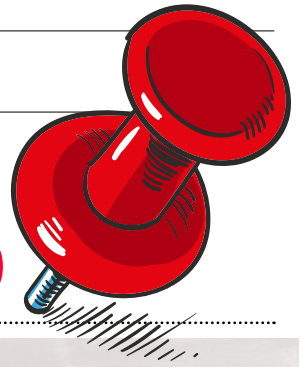
Izan ere, hondartzara bainujantzia eta eskuoihala jantzita joatea, baina eramangarria ere eramatea, uretan murgildu ondoren, mezuak bidaltzen jarraitu ahal izan dezazun, ezin da aisialdi gisa ulertu.

Langileek atsedendaldia hartu behar dute, eta denbora librean etengabe eteteak osasun fisikoa eta mentala ahultzen du.

Atsedendaldietan, oporrak barne, ez deskonektatzeko arazoa da langilea ez dela bere onera etortzen ez fisikoki ez mentalki, eta horrek arrisku psikosozial eta ergonomikoei lotutako osasun-arazoak ekar ditzakeela.

**LANARI BURUZ JAKIN NAHI DUZUN HORI,  
BAINA GALDEZERA AUSARTU EZ ZARENA**

# Lasclaves



## Muturreko beroak eragindako lan-arriskuak

Uda iritsi da, eta, horrekin batera, temperatura altuak. Hau da jakin behar duzun guztia zure lanaldian beroari aurre egin behar badiozu.

### Zergatik da arriskutsua?

Muturreko temperaturek bero kolpeak, nekea, zorabioak eta bestelako ondorio larriak eragin ditzakete, baita heriotza ere. Beroaren eraginpean egotea, bereziki kanpoan edo gaizki aireztatutako leku itxietan, laneko arrisku aitortua da.

### Zer dio legeak?

4/2023 Errege Lege Dekretuak debekatu egiten du alerta gorrian edo laranja aire zabalean lan egitea, langileen babesa bermatzen ez bada. Enpresak laneko arriskuen ebaluazioa egin behar dute, kontuan hartuta egiten duten lanaren ezaugarriak eta langilearen ezaugarri pertsonalak edo egoera biologiko ezaguna.

### Zer neurri aplika daitezke?

- Ordutegi aldatzea.
- Zereginak egokitzea.
- Maiz hidratatzea.
- Itzalguneak edo atsedenguneak.
- Bakarkako lana sailhestea.
- Babes egokia (arropa arina, eguzkitako krema).
- Informazioa eta prestakuntza.
- Osasun-zaintza espezifikoak.

### Zer ezin du egin enpresak?

- Eguzkitan lan egitera behartzea, babesik gabe edo prebentzio-neurri egokiak ez daudenean.
- Arriskuen ebaluazioan muturreko beroa alde batera uztea.
- Babesik gabe lan egiteari uko egiten diona zigortu.

- Jarduketa-protokoloen berri ez ematea.

### Eta betetzen ez badute?

Segurtasun eta Osasun Batzordea, sindikatua edo Lan Ikuskaritzaren aurrean salatu daitezke. Ez betetzeak zigor larriak ekar ditzake, baita penalak ere, istripurik badago.

### Laburpen praktikoa

- Muturreko beroaren eraginpean egotea lan-arriskua da.
- Enpresak lan-baldintzak egokitu behar ditu.
- Ezin zaituzte lan egitera behartu bermerik gabe.
- Arrisku larria eta berehalakoa badago, uko egin diezaiokezu lan egiteari.



# Adarra jotzen?

## Telelanari burozko buloak

Telelana ez da utopia, baina ezta tranpa ere. Lana antolatzeko modu legitimoa da, eta erregulazioa, konfiantzaren kultura eta ekitatea eskatzen ditu. Buloen parean, datuak. Gehiegikerien aurrean, eskubideak.

### “Telelana luxu bat da, ez eskubide bat”

**GEZURRA.** Telelana ez da aldebakarreko onura bat, baizik eta 10/2021 Legeak onartzen duen lan prestazio modu bat. Idatziz hitzartu behar da, baina horrek ez du “luxu” bihurtzen, eskubide negoziagarria baizik.

### “Etxean ezin da kontrolatu lan egiten baduzu; beraz, ez da ganoraz lan egiten”

**GEZURRA.** Telelanaren produktibitatea, ondo antolatuta, are handiagoa da. Presentismoak, lanaren forma eta antolaketa gisa, ez du produktibitate handiagoa ziurtatzen.

### “Telelanean jada ez duzu arriskuen prebentziorako eskubiderik”

**GEZURRA.** Enpresak urrutiko lanaren arriskuen ebaluazioa eta prebentzio-jardueraren plangintza egin behar ditu, lan-modalitate horren berezko arriskuak kontuan hartuta, eta arreta berezia jarriz faktore psikosozial,

ergonomiko eta antolamenduzkoetan, uztailaren 9ko 10/2021 Legearen arabera.

### “Ezin duzu telelana egin etxean seme-alabarik baduzu”

**GEZURRA.** Familia izateak ez du eskubidea baztertzen. Argudio horrek kontziliazioari buruzko genero estereotipoak betikitzen ditu.

### “Telelanak hautsi egiten ditu enpresa-ekipoak eta -kultura”

**GEZURRA.** Ondo kudeatuta, autonomia hobetzen da. Lankidetzatresnek taldeak indartzen dituzte, baldin eta konfiantza eta helburu argiak badaude.

### “Telelana egiten baduzu, ez duzu fitxaririk egiten, eta ez duzu ordutegirik”

**GEZURRA.** Legeak lanaldia egunero erregistratzea eskatzen du, baita urrutitik ere. Gainera, deskonexio digitalerako eskubidea mantentzen da.

### “Telelana enplegu digitaletarako edo bulegoko enpleguetarako baino ez da egin”

**GEZURRA.** Bideragarria da, halaber, bezeroarekiko arretan, irakaskuntzan, administrazioan eta etengabe egotea eskatzen ez duten beste zeregin batzuetan.

### “Telelana ez da bateragarria berdintasunarekin”

**GEZURRA.** Alde batetik, telelanak batzuetan lan-bizitza eta bizitza pertsonala lausotzea dakar, eta horrek kontziliazio-arazoak ekar ditzake. Baina ongi kudeatuz gero eta deskonexio digitalerako eskubidea errespetatuz gero, erraztu egin dezake. Bestalde, berdintasunari dagokionez, garrantzitsua da aipatzea mugikortasun murriztua duten pertsonen lan-ingurunerako irisgarritasuna errazten diela.

### “Telelana egiteak esan nahi du beti prest egotea”

**GEZURRA.** Ezin da eskatu erabateko eskuragarritasuna; izan ere, ez dira nahastu behar etengabeako konektagarritasuna eta etengabe eskuragarri egotea. Edozein kontrolleke legezkoa eta proportzionatua izan behar du. Deskonexio digitala babestutako eskubidea da.

# KULTURA

GOMENDATUTAKO FILM ETA TELESAILAK

## EN LOS MÁRGENES

una película dirigida por **JUAN DIEGO BOTTO**

VERICE 300° PENÉLOPE CRUZ ALVARO LONGORIA PENÉLOPE CRUZ ON THE FRINGE AIE PANACHE PRODUCTIONS LA COMPAGNIE CINÉMATOGRAPHIQUE MOI DE TV PROXIMUS  
CON EL GOBIERNO DE ESPAÑA ICAEL CULTURAGES FUNDACIÓN EDUCATIVO FEDERAL DE OLEGA JAVIER MOVIE TAX INVEST CINERITVE PRIME VIDEO TELERADIO-CINEMA SGI  
 EN PENÉLOPE CRUZ LUIS TOSAR ADELIA CALVO CHRISTIAN CHICA JUAN DIEGO BOTTO ADA VILLAGRÁN HENI GARCÍA ANA ESCOBAR ORAZ LARZI SERGIO VILLANUEVA AUR LEVI  
 GABRIANA SÁNCHEZ TRAPACA PATRICIA ALVAREZ DE MIRANDA CARLOS DÍAZ PAREJA JESSICA ELENA ALCOLEA MANUELA MERINO PABLO IGLESÍAS IVANDA MORALES  
 ANA CLARA NOTARI JESSICA TRAPAPA ARIEL  
 Y EN LA ESCENA ROBERTO VIGILANTE DAVID GALLARÍN HUGO FERNÁNDEZ JESÚS JOSÉ AMORÓS MAPA PASTOR JESÚS TELUPELO CRUZ LARNAU VALLS COLIMERA ARECH JUAN DIEGO BOTTO OLGA RODRÍGUEZ  
 PRODUCCIÓN STEPHEN KELLNER VANA GEORGIEVA ANDRÉ LOUCHE GAETAN DAVID PENÉLOPE CRUZ ALVARO LONGORIA JUAN DIEGO BOTTO

**24 HORAS PUEDEN CAMBIAR UNA VIDA**



## Etxegabetzeak, pobrezia eta langileen duintasuna kanpoaldean

Penelope Cruz eta Luis Tosar ditu protagonista film honek, eta kinka larrian egoteak markatutako hiru istorio uztaizten ditu: etxegabetze zorian dagoen familia bat, bere semearen alde borrokatzen den langile migratzaile bat, eta egiturazko injustiziaren aurrean gainezka egiten duen abokatu laboralista bat. Bazterretan arima borrokalaria duen zinema soziala da. Ekintzarako deia eta bizitzaren ispilua periferian, non etxebizitza, lana eta denbora eguneroko borroka eremuak diren.

**EN 1 MIN**

## Deskonexio digitala

**A**lberto nekatuta dago bere lanetik ezin duelako inoiz deskonektatu. Bere enpresan ohikoa da nagusiak harremanetan jartzea taldekideekin ordutegitik kanpo. WhatsAppeko mezuek eta mezu elektronikoez ez dute etenik: jardunalditik kanpo, asteburuetan eta oporretan ere bai. Dagoeneko harremanetan jarri da Langile Batzordearekin, egoera jasanezina delako eta deskonexio digitala eska daitekeen eskubidea dela badakielako, ez pribilegioa.

### LA VIÑETA



# IN ITINERE

LANERA BIDEAN IRAKURTZEN DUZUN ALDIZKARIA

Jarrai gaitzazu eta deskargatu  
gure aldizkariaren zenbaki  
guztiak



Jarrai gaitzazu  
sare sozialetan

