

PRESENTACIÓN

La reciente Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de derechos digitales, de diciembre de 2018, y los cambios en el Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto básico del empleado público, reconocen el derecho a la desconexión digital para conciliar la vida personal y la laboral, el respeto a la intimidad y también limitan y ofrecen garantías sobre el control de la persona empleada: dispositivos digitales de la empresa facilitados por la empresa, utilización de las cámaras de grabación de imagen y sonido, o uso de sistemas de geolocalización.

Es posible interpretar esos cambios normativos como una cierta respuesta a la necesidad de limitar las posibilidades de control que la nueva tecnología pone al alcance de las empresas. Esto nos ofrece la posibilidad de problematizar la naturaleza misma del trabajo-mercancía que se puede comprar y vender, de reflexionar sobre la capacidad de las nuevas tecnologías para modificar y difuminar los límites de esa mercancía y, por último, de cuestionarnos de forma trascendente sobre qué es lo que va quedando más allá de esos límites y sobre las luchas sociales que se dan lugar para establecerlos.

Hemos querido que el número 42 de *LAN HARREMANAK-Revista de Relaciones Laborales* constituya una oportunidad para reflexionar sobre la mutación de los límites entre el trabajo-mercancía y el resto de la vida, una mutación que la introducción de las nuevas tecnologías en el proceso de trabajo posibilita y, quizá, promueve. Así, en esta sección monográfica recogemos el fruto del trabajo de varios autores/as que han realizado interesantes aportaciones sobre esta cuestión. En primer lugar, presentamos el artículo titulado *El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transmisión digital justa* de la profesora Henar Álvarez Cuesta. Le sigue el artículo titulado *El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica* de la profesora Miren Edurne Terradillos Ormaechea. Le sigue el artículo *La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia* del profesor

Javier Arrieta Idiakez; y por último el artículo titulado *La protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora ante la utilización de GPS: ¿reformulación o continuidad?*, de la profesora María Elisa Cuadros Garrido. Se trata, en todo caso, de cuestiones de indudable interés para todas aquellas personas que quieran profundizar en la materia.

En la sección abierta tres artículos abordan diferentes pero importantes aspectos del trabajo humano: en primer lugar, en *La relación entre el mercado de trabajo y las políticas activas de empleo y desarrollo local en el País Valenciano (1997-2017): un estudio en curso*, Juli Antoni Aguado Hernández analiza el mercado de trabajo en el País Valenciano, apreciando incoherencias entre la evolución del mercado laboral y los efectos del gasto realizado en políticas de empleo, que estaría vinculado con una cierta desarticulación entre los niveles estatal-autonómico y el local en el que las mencionadas políticas se aplican. En su *Del fin de Recursos Humanos a la emergencia de talento* el profesor Antonio Sánchez-Bayón hace una lectura crítica del conocimiento acumulado sobre los Recursos Humanos, preocupándose por la transición hacia los modelos de organización ágiles y que potencian la creatividad propios de la *economía gig*, según. Por último, Fernando Barbancho, Marina Romeo y Montserrat Yepes-Baldó analizan críticamente el IV AENC concluyendo que, en lo que se refiere a la integración laboral de las personas con discapacidad, este acuerdo no supone más que una declaración de intenciones y una reiteración de lo ya contemplado en la normativa aplicable, a la espera de su concreción en los convenios colectivos; publicamos este interesante artículo con el título *IV AENC e integración laboral de las personas con discapacidad : ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?*

Desde el número 41 anterior LAN HARREMANAK cuenta con *peer review* externa, y así ha sido también en el número actual, en el que han participado 21 evaluadoras y evaluadores externos a la revista y también a la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la UPV/EHU que edita la revista. Queremos agradecer muy especialmente la labor de estas académicas y académicos que contribuyen en tan gran medida a la calidad final de los artículos que publicamos y, de esta forma, a mejorar la reflexión sobre el mundo del trabajo y las relaciones laborales. Siguiendo las pautas establecidas, la publicación de cada artículo sólo se materializa con el visto bueno de la mayoría de las personas que lo han evaluado, con un mínimo de dos evaluaciones positivas.

El panel de evaluadores de este año 2019 (números 41 y 42) figura después del último artículo.

En nombre del Consejo Editorial de LAN HARREMANAK-Revista de Relaciones laborales, les deseamos unas felices fiestas y un próspero año 2020.

Elisabet Errandonea Ulazia

Editora

Luis Belaustegi Ibarluzea

Director

AURKEZPENA

2018ko abendutik berria dugun Izaera Pertsonaleko Datuen Babeserako eta eskubide digitalak bermatzeko Lege Organikoan, eta baita Langileen Estatutuan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan izandako aldaketek, onartzen dute langileek duten deskonexio digitalerako eskubidea bizitza pertsonala eta laborala uzartzeko, intimitate eskubidea, eta bermeak ezartzen dituzte enplegaturiko pertsonaren kontrolari buruz: enpresak emandako tresna digitalak, irudi eta soinua grabatzeko kamarak erabiltzea, edo geolokalizazioa sistemaz baliatu.

Teknologia berriek, enpresek duten kontrol aukerak areagotu egiten dituzte eta, adiera honetan, aldaketa normatibo hauek kontrol aukera horien mugaketa bezala interpretatu daitezke. Errealitate honek aukera ederra ematen digu lan-merkatalgiairen naturari buruzko hausnarketa egiteko (salerosi daitekeen hori), baita teknologia berriek duten merkatalgai horren mugak itxuragabetu eta aldatzeko ahalmenari buruz, eta azkenik, era trazzendeteagoan, muga horietatik kanpo oraindik geratzen denari buruz eta mugok ezartzeko gauzatzen diren gizarte borroken gainean.

LAN HARREMANAK Aldizkariaren 42. zenbakian ikuspegi anitzeko hausnarketa suspertu nahi izan dugu lana-merkatalgia eta gainontzeko bizitzaren arteko muga mutazioen aldaketari buruz, teknologia berriak lan prozesuan sartzeak ahalbidetzen eta, agian, zuzpertzten duen muga mutazioa. Honen ondorioz ondorengo egileen lanak aurkeztu nahi dizkizuegu. Lehenengo, *El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transmisión digital justa* artikulua duzue Henar Álvarez Cuesta irakaslearena. Bigarren, *El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica* daukagu, Miren Edurne Terradillos Ormaechea irakaslearena. Ondoren, *La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia*, artikulua duzue Javier Arrieta Idiakez irakaslearena; eta azkenik *La protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora ante la utilización de GPS: ¿reformulación o continuidad?*, aurkezten dizuegu, María Elisa Cuadros Garrido irakaslearena.

Guztiak dira, zalantzarik gabe, interes handiko lanak, gaian sakondu nahi duen edozeinentzat.

Atal irekian, hiru artikulua giza lanaren alderdi desberdin baina garrantzitsuak jorratzen dituzte: lehenik eta behin, *La relación entre el mercado de trabajo y las políticas activas de empleo y desarrollo local en el País Valenciano (1997-2017): un estudio en un curso* testuan, Juli Antoni Aguado Hernández jaunak Valentziako lan-merkatua aztertzen du, eta inkoherentziak ikusten ditu lan-merkatuaren bilakaeraren eta enplegu-politiketan egindako gastuaren ondorioen artean; izan ere, desartikulazio bat egongo litzateke estatal-autonomiko mailen eta aipatutako politikak aplikatzen diren tokiko mailen artean. Antonio Sánchez-Bayón irakasleak giza baliabideei buruz pilatutako ezagutzaren irakurketa kritikoa egin zuen giza baliabideen larrialdiari emandako giza baliabideen amaierari buruz, eta *gig ekonomiaren* berezko sormena sustatzen duten antolamendu-eredu arinekiko trantsizioaz arduratzen da bere *Del fin de Recursos Humanos a la emergencia de talento* izenburuko testuan. Azkenik, *IV ENC e integración laboral de las personas con discapacidad: ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?* izenburupean, Fernando Barbancho, Marina Romeok eta Montserrat Yepes-Baldók kritikoki aztertzen dute IV. AENC, eta ondorioztatzen dute ezen, desgaitasuna duten pertsonen laneratzeari dagokionez, akordio hau asmo-adierazpen bat baino ez dela, eta araudi aplikagarrian jasotakoaren errepikapen bat, ikusteke dagoelarik hitzarmen kolektiboetan nola zehazten den.

Aurreko 41. Zenbakitik aurrera LAN HARREMANAK aldizkariak kanpoko *peer review* (ebaluatzaileak) erabiltzen ditu, eta hala izan da oraingo zenbakian ere, aldizkariak eta aldizkaria argitaratzen duen UPV/EHUko Lan Harremanen eta Gizarte Langintzaren Fakultateaz kanpoko 21 ebaluatzailek parte hartu baitute. Berezi eskertu nahi dugu akademiko eta jakitun horien lana, neurri handi batean laguntzen baitute argitaratzen ditugun artikuluen kalitate jasoa lortzen eta, hartara, lan-munduari eta lan-harremani buruzko gogoeta hobetzen. Ezarritako jarraibideei jarraituz, artikulua bakoitzaren argitalpena ebaluatu duten pertsona gehien oniritziarekin baino ez da gauzatzen, gutxienez bi ebaluazio positiborekin.

2019ko ebaluatzaileen panela (41. eta 42. zenbakiak) azken artikuluen ostean dator.

LAN HARREMANAK aldizkariaren Kontseilu Editorialaren izenean, jai zoriontsuak eta 2020. urte oparoa opa dizkizuegu.

Elisabet Errandonea Ulazia

Editorea

Luis Belaustegi Ibarluzea

Zuzendaria