

# HURI-AGE

## Red Tiempo de los Derechos



## Papeles el tiempo de los derechos

### LA PRIVACIDAD Y LOS NUEVOS DERECHOS DIGITALES

**María Pilar Zapata García**

Universidad de Valladolid  
pilarzapatagarcia@gmail.com

**Palabras clave:** derechos, desconexión digital, digitalización, privacidad.

Número: 15      Año: 2019

ISSN: 1989-8797

Comité Evaluador de los Working Papers “El Tiempo de los Derechos”

María José Añón (Universidad de Valencia)  
María del Carmen Barranco (Universidad Carlos III)  
María José Bernuz (Universidad de Zaragoza)  
Manuel Calvo García (Universidad de Zaragoza)  
Rafael de Asís (Universidad Carlos III)  
Eusebio Fernández (Universidad Carlos III)  
Andrés García Inda (Universidad de Zaragoza)  
Cristina García Pascual (Universidad de Valencia)  
Isabel Garrido (Universidad de Alcalá)  
María José González Ordovás (Universidad de Zaragoza)  
Jesús Ignacio Martínez García (Universidad of Cantabria)  
Antonio E Pérez Luño (Universidad de Sevilla)  
Miguel Revenga (Universidad de Cádiz)  
Maria Eugenia Rodríguez Palop (Universidad Carlos III)  
Eduardo Ruiz Vieytez (Universidad de Deusto)  
Jaume Saura (Instituto de Derechos Humanos de Cataluña)

# **La privacidad y los nuevos derechos digitales**

María Pilar Zapata García

Universidad de Valladolid

pilarzapatagarcia@gmail.com

La privacidad es uno de los derechos humanos en los que su efectividad está actualmente sometiéndose mucho a debate debido al rápido avance de las tecnologías. En el caso de los trabajadores con el avance de la digitalización de las empresas están cada vez más expuestos, conectados y más disponibles para poder realizar el trabajo, incluso fuera del horario laboral por lo que se está llegando a niveles de fatiga informática. Desde Europa se viene recomendando sobre todo una vez aprobada la ley de protección de datos, y que actualmente se está modificando en España, que se instaure el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la efectividad del derecho de privacidad conservando su intimidad personal o familiar.

## **1.- La digitalización de las empresas.**

La revolución digital y la digitalización del trabajo está imponiendo grandes transformaciones en todas las facetas de la vida en sociedad, cuya intensidad se acrecienta en las empresas debido a la transformación que han sufrido de sus bases estructurales y los problemas sociales que estas nuevas situaciones pueden acarrear.

La digitalización del trabajo representa un cambio sistemático de magnitud equiparable a las dos primeras revoluciones industriales, y su entidad resulta equivalente a la invención de la imprenta<sup>1</sup>. El impacto ha sido muy profundo, generando un cambio tanto en todos los modelos de negocio que habíamos conocido, como en la manera de gestionar a las personas.

La digitalización empresarial ha dejado de ser una alternativa para convertirse ya en una obligación, si la compañía quiere ser competitiva en un comercio sin fronteras y con rivales a lo largo y ancho de toda la geografía del planeta. Por lo que las empresas han ido modificando sus estructuras, incluyendo como parte indispensable de su día a día las tecnologías de la información y de la comunicación (en adelante, TICS) que son aquellas tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, y muy en particular el uso de ordenadores y programas que permiten crear, modificar, almacenar, administrar, proteger y recuperar esa información, además de Internet.

Dentro de los beneficios de la digitalización de las empresas, cabe destacar que actualmente se puede conectar el mundo entero incluso más que lo que ya lo está en la actualidad, y crear más sistemas abiertos lo que sería una forma de integrar más las industrias, servicios y crear más vías de comunicación con los trabajadores.

Por el contrario puede traer consigo alguna amenaza como la destrucción de la gran parte de los trabajos causada a la automatización del trabajo. Debido a la computación, automatización y robotización, algunos de nuestros trabajos estarán en riesgo de destrucción durante los siguientes 10-20 años.

Hay empresas que están más a favor que otras de la digitalización pero de lo que no hay duda hoy en día, es que se trata de algo indispensable y que tanto las empresas

---

<sup>1</sup> Alemán Páez F. (2017): “ El derecho a la desconexión digital” Trabajo y Derecho núm. 30, pág. 16

como los trabajadores deberán adaptarse a la inercia frenética de cambio tecnológico y de ajustes estructurales.

## **2.- El derecho a la privacidad.**

Dado el gran impacto que las TICS, la digitalización de la empresas y el uso de las redes sociales, han ido surgiendo problemas por su uso en muchos ámbitos pero sobretodo ha tenido una repercusión muy importante en el derecho a la privacidad y a la intimidad de las personas, y entre ellos a la privacidad de los trabajadores que han visto disminuidos sus derechos poco a poco.

No debemos olvidar que la privacidad es un derecho fundamental recogido tanto en nuestra Constitución española, donde en su art. 18 se recoge que:

1. *“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*
2. *El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.*
3. *Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.*
4. *La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.”*

Como también es un derecho reconocido a nivel europeo en al art. 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales:

*“Derecho al respeto a la vida privada y familiar.*

*1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.*

*2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.”*

La privacidad ha evolucionado como un asunto primordial en las relaciones laborales. Circunstancias como la videovigilancia y el control de los correos electrónicos de los trabajadores son medidas de la empresa para asegurar el correcto cumplimiento de los deberes de los empleados, pero que afectan a algunos derechos fundamentales que hemos mencionado como la vida privada, la intimidad y el secreto de las comunicaciones. El uso de tecnologías de la información multiplica las posibilidades de control empresarial al mismo tiempo que se multiplican las posibilidades de limitación de los derechos del trabajador. Los derechos de los trabajadores a la intimidad y a la protección de datos, así como el secreto de las comunicaciones, cuando se verifica controles empresariales sobre ordenadores y dispositivos móviles, resultan afectados y pueden ser vulnerados si se someten a limitaciones injustificadas, desproporcionadas o carentes de habilitación legal<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Sáez Lara C. (2017): “Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Temas Laborales núm. 138, pág.187.

Dado el gran crecimiento de las TICS han aumentado los casos en los que los trabajadores se oponen al control de su actividad en el trabajo por parte del empleador, por lo que ha ido creando una jurisprudencia a nivel de la Unión Europea, aprobada por la Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH) que pasamos a comentar brevemente.

Uno de los pronunciamientos más conocidos del TEDH donde se plantea la vulneración de la privacidad en el trabajo es la sentencia de 3 de abril de 2007 asunto Copland contra Reino Unido. Donde se trata de una trabajadora de un centro de educación superior de titularidad estatal que ostentaba el cargo de secretaria personal del rector. Alego que su teléfono, su mail y su ordenador habían sido revisados en el proceso de una investigación realizada a dicho rector. La trabajadora no había sido advertida de que sus llamadas y sus mensajes podrían ser objeto de control, de tal modo que ella consideraba que existía privacidad en su uso de internet, en sus llamadas y mensajes realizados en el trabajo. El Tribunal estima que se había producido una violación del derecho al respeto de la vida privada y familiar recogido en el art. 8 del Convenio de Roma<sup>3</sup>, considerando que la obtención y almacenamiento de datos relativos al uso del teléfono, mail e internet por parte de una trabajadora sin su conocimiento violaba este artículo. En estos primeros asuntos, el Tribunal no se pronunciaba acerca del equilibrio de la vida privada con otros derechos, ni entra en los juicios de justificación, necesidad y proporcionalidad. Por el contrario, si apunta tres

---

<sup>3</sup> No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia este prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás

cuestiones que se consolidan como parte fundamental de su jurisprudencia<sup>4</sup>: la primera, la protección que el art. 8 otorga frente a los controles de los medios tecnológicos que las empresas ponen a disposición de los trabajadores. La segunda, que el centro de trabajo constituye un escenario que también está protegido dentro del concepto de vida privada. La tercera, que la falta de una advertencia previa sobre el posible control de los medios telemáticos puestos a disposición por parte de la empresa genera una expectativa razonable de privacidad que no pueden desconocer los órganos juzgadores.

Por otro lado, también existen casos donde la video-vigilancia se entiende justificado por el interés del empresario en la protección de sus derechos. Es el caso del asunto Köpke contra Alemania, sentencia de 5 de octubre 2010, donde una trabajadora, cajera de un supermercado, despedida por hurto después de haber sido grabada por su empresa a través de una agencia de detectives. El Tribunal inadmitió la reclamación, al observarse por los órganos internos un equilibrio razonable entre el respeto a la vida privada de la trabajadora y al interés del empresario a la protección de sus derechos, ya que la medida había sido limitada en el tiempo, apenas dos semanas, y solo había alcanzado el área que rodeaba la caja. Además los datos obtenidos habían sido procesados por un número muy limitado de personas de la agencia de detectives y de la empresa, y solo habían sido utilizados a los efectos del despido y de los procedimientos judiciales subsiguientes. De modo que la intromisión en la vida privada de la recurrente se había restringido a lo estrictamente necesario a los efectos de los fines perseguidos.

Cabe destacar que la doctrina creada por este Tribunal es muy adaptable y cambiante de acorde a las convicciones sociales que en cada momento imperan en Europa, por lo que la jurisprudencia ha ido cambiando según se han ido creando nuevos usos sociales y avances tecnológicos. Con ello otra de las últimas sentencias más

---

<sup>4</sup> Cabeza Pereiro J. (2018): “El necesario cambio en la jurisprudencia constitucional sobre videovigilancia y control de mensajería electrónica de los trabajadores a la vista de la doctrina del TEDH” cit., pág. 17.



importantes al respecto es la del 5 de Septiembre 2017 reclamación núm. 61496/08 asunto Barbulescu. En esto caso, el Tribunal expresa que las instrucciones del empresario no pueden reducir a cero la vida privada del trabajador en el desarrollo de su trabajo y enuncia una serie de principios de interés; que la decisión de cómo proteger la vida privada de las personas es un asunto que corresponde a la libertad de los Estados Miembros, pero al Tribunal le corresponde especificar la naturaleza y el campo de aplicación de las obligaciones positivas de los mismos. Que tales obligaciones no se cumplirán a menos que se asegure el respeto a la vida privada, y que también ha de reconocerse a los Estados un margen de decisión para evaluar la necesidad de establecer un marco leal específico que regule las condiciones en las cuales un empresario puede decidir sobre las comunicaciones, electrónicas o no, de contenido personal de sus trabajadores en el centro del trabajo, pero la discrecionalidad del empresario no puede ser absoluta, debiendo existir garantías adecuadas y suficientes contra los abusos.

Con respecto a la jurisprudencia española del Tribunal Constitucional los criterios utilizados para la resolución de conflictos laborales son<sup>5</sup>:

- los controles a realizar por el empresario tendrán como único objetivo inspeccionar la ejecución de la prestación laboral sin entrar en otros aspectos de la vida privada del trabajador.

---

<sup>5</sup> Aba Catoira A. (2014): “La efectividad de los derechos de los trabajadores y del empresario desde la implantación de las tecnologías en el ámbito laboral” AFDUC 18, pág. 106.

Para ver más, Sáez Lara C. (2017): “Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones” cit, y Cabeza Pereiro J. (2018): “El necesario cambio en la jurisprudencia constitucional sobre videovigilancia y control de mensajería electrónica de los trabajadores a la vista de la doctrina del TEDH”. Temas laborales núm. 141, pp. 13-36.

- los poderes empresariales de vigilancia y control (art. 20.3º Estatuto de los Trabajadores) permiten que el empleador fiscalice el uso del ordenador de sus empleados.
- la intimidad y secreto de las comunicaciones protegen el contenido de los archivos o comunicaciones personales y también de la navegación.
- la necesidad de respetar la dignidad e intimidad del trabajador privan de valor a las pruebas obtenidas sin haberle advertido como iba a fiscalizarse el uso del ordenador.
- el empresario tiene derecho a controlar el uso del correo electrónico y del ordenador de sus empleados, pero respetando los límites que salvaguarden la intimidad y el secreto de las comunicaciones.

### **3.- Nuevos derechos digitales.**

Como ya se ha comentado, dada la gran transformación que están llevando a cabo las empresas en su estructura y en su forma de trabajar, y del cambio normativo que se está produciendo ha ido surgiendo la necesidad de que se establezcan nuevos derechos, llamados comúnmente derechos digitales, que velen por la privacidad de la vida privada de los trabajadores. Se ha de buscar un “justo equilibrio” entre la vida privada y la profesional, de modo, que las garantías de bienestar de los trabajadores ni cedan a, ni tampoco perjudiquen los imperativos de flexibilidad empresarial, en el nuevo escenario de globalización, digitalización e incertidumbre en el que se desenvuelven las empresas<sup>6</sup>.

El último paso y el más importante en cuanto a su protección ha sido la aprobación del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de

---

<sup>6</sup> Molina Navarrete C. (2017): “Jornada laboral y tecnologías de la incomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso. Temas laborales núm. 138, pág. 257.

27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos),

En el proceso laboral debe tenerse muy en cuenta este reglamento, sobretodo el art.88 que señala lo siguiente:

“ 1. Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral.

2. Dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

3. Cada Estado miembro notificará a la Comisión las disposiciones legales que adopte de conformidad con el apartado 1 a más tardar el 25 de mayo de 2018 y, sin dilación, cualquier modificación posterior de las mismas”.

El Reglamento General de Protección de Datos aplicable en España desde el 25 de mayo de 2018 supone una profunda modificación del régimen vigente en materia de protección de datos personales, por lo que se establece la necesidad de adaptar el marco normativo interno al Reglamento General de Protección de Datos que supuso la aprobación por el Consejo de Ministros en su sesión de 10 de noviembre de 2017 de un proyecto de Ley Orgánica, remitido a las Cortes Generales, que actualmente se encuentra en tramitación parlamentaria.

El primer derecho que en ámbito laboral va a recoger el proyecto de Ley Orgánica es el derecho a la privacidad y los dispositivos digitales en el ámbito laboral. El segundo derecho es el de la desconexión digital. Se incorporará el derecho a la desconexión digital a trabajadores y empleados públicos para garantizar que no tengan que atender cuestiones de sus empleos fuera del horario de trabajo.

Concretamente, el artículo recogido en la ley establece que "los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal o familiar"<sup>7</sup>.

La ley, además, contempla que el empresario, previa audiencia del comité de empresa o de los delegados de personal, elabore una política interna dirigida a los trabajadores, directivos incluidos, para definir tanto la forma en la que se ejerce este derecho a la desconexión, como acciones de formación y de sensibilización del personal "sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática".

---

<sup>7</sup> <https://elderecho.com/congreso-acuerda-reconocer-ley-derecho-la-desconexion-digital>

"En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas", aclara.

Por otro lado, se establece que la forma de ejercer este derecho será conforme a lo acordado en el marco de la negociación colectiva, o entre empresa y representantes de los trabajadores, atenderá a "la naturaleza y objeto de la relación laboral" y "potenciará el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar".

La medida forma parte de un nuevo título de la norma, bajo el epígrafe de "Garantía de los derechos digitales", que además del derecho a la desconexión digital reconocerá el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición en la empresa y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización. Permitiendo la utilización de estos dispositivos a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Estaremos a la espera de lo que finalmente se apruebe en aras de garantizar la efectividad del derecho a la privacidad. Países como Francia han sido pioneros en el establecimiento del derecho a la desconexión que pasamos analizar brevemente.

### **3.1.- El derecho a la desconexión en Francia.**

En el caso de Francia se ha establecido ya el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, aprobado en la Ley francesa nº 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, a la modernización del dialogo social y a la protección de las trayectorias profesionales. El nuevo artículo L.2242-8-7° CT dispone que integra el contenido de la negociación anual obligatoria en las empresas, la determinación de *"las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la*

*puesta en marcha por parte de la empresa de dispositivos de regulación del uso de las herramientas digitales, con vistas a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones. En defecto de acuerdo, tras la consulta del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal, el empleador elabora una carta. Esta carta define las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y prevé además la puesta en marcha de acciones formativas y de sensibilización para un uso razonable de las herramientas digitales, dirigidas a los trabajadores y al personal directivo”<sup>8</sup>.*

Con esta regulación la negociación colectiva ocupa un papel central en el establecimiento del derecho a la desconexión y resalta la importancia de la formación tanto de los trabajadores como de los empleadores para garantizar la efectividad del derecho. Por tanto la determinación de las modalidades del derecho a la desconexión en primera instancia corresponde a la negociación colectiva anual obligatoria en las empresas, en caso de no alcanzar un acuerdo, será el empresario el que deba elaborar una carta de forma unilateral.

En Francia es la negociación anual es obligatoria en las empresas en materia de igualdad profesional entre hombres y mujeres y de calidad de vida en el trabajo<sup>9</sup>. El problema podría surgir en las PYMES donde la negociación colectiva es más complicada, por lo que la opción de limitar la obligación de negociar a nivel empresarial

---

<sup>8</sup> En francés, « 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.»

<sup>9</sup> Artículo L. 2242-8 CT: Anualmente se ha de negociar también sobre la remuneración, el tiempo de trabajo y el reparto del valor añadido en la empresa.

y de excluir el ámbito sectorial va a conducir a privar a numerosos trabajadores mecanismos de efectividad del derecho a la desconexión<sup>10</sup>.

En ausencia de acuerdo, la ley impone al empresario la obligación de elaborar una carta<sup>11</sup>, por lo que se aumenta el poder normativo del empresario, aunque tiene la obligación de consultar al comité de empresa, que aunque no es vinculante, habrá de emitir un informe. El problema que podría plantear la carta, es que esta al contrario que el acuerdo colectivo carece de naturaleza normativa, por lo que en caso de incumplimiento no podría aplicarse ninguna sanción.

Veremos con el tiempo si la efectividad del derecho es la correcta o solo se queda en una declaración de intenciones.

#### **4.- Conclusiones.**

En un mundo repleto de aplicaciones que instan a la constante publicación de nuestra vida personal, el derecho a la privacidad esta indudablemente en riesgo, por lo que se deber realizar una labor de formación tanto a los empresarios como a los trabajadores, no solo para que se adapten a los cambios, sino también para que conozcan sus derechos y sus límites.

A la vista de los datos expuestos se puede concluir que el problema no es la utilización de la tecnología, sino saber que se utiliza para controlar y vigilar.

Aunque existe ya en la actualidad una doctrina constitucional y judicial todavía no se ha conseguido crear unos criterios que garanticen la efectividad y cumplimiento de los derechos en los centros de trabajo. Puede ser que el nuevo Reglamento de la UE

---

<sup>10</sup> Pierre- Henry C. (2017): “El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece?”, p. 175.

<sup>11</sup> En los otros temas de negociación anual obligatoria, excepto en el relativo a la igualdad profesional entre hombres y mujeres, no se prevé esta alternativa a la ausencia de acuerdo. Cabe señalar que en los borradores iniciales, la ley imponía la elaboración de la carta a la empresa de más de 300 trabajadores.

sobre protección de datos, promueva una normativa estatal laboral sobre esta cuestión que impondrá importantes cambios sobre el actual estado de la cuestión y se establezcan los nuevos derechos digitales. Habrá que estar a la espera de lo que ocurra.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Aba Catoira A. (2014): “La efectividad de los derechos de los trabajadores y del empresario desde la implantación de las tecnologías en el ámbito laboral” AFDUC 18, pp. 79-106.
- Alemán Páez F. (2017): “El derecho a la desconexión digital” Trabajo y Derecho núm. 30, pp. 12-33.
- Cabeza Pereiro J. (2018): “El necesario cambio en la jurisprudencia constitucional sobre videovigilancia y control de mensajería electrónica de los trabajadores a la vista de la doctrina del TEDH”. Temas laborales núm. 141, pp. 13-36.
- Molina Navarrete C. (2017): “Jornada laboral y tecnologías de la comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso. Temas laborales núm. 138, pp. 249-283.
- Pierre-Henri C. (2017): “El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece?”. Temas laborales núm. 137, pp. 163-181.
- Sáez Lara C. (2017): “Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Temas Laborales núm. 138, pp. 185-221.