

Impacto teórico-práctico del BYOD en el derecho del trabajo

Oriol Cremades Chueca

*Ayudante de investigación en el Instituto de Estudios Laborales de ESADE.
Profesor colaborador en ESADE-Universitat Ramon Llull*

EXTRACTO

El «propietarismo» ha venido siendo la visión imperante que los tribunales españoles han adoptado para el análisis jurídico-laboral de las nuevas tecnologías, pero la utilización de dispositivos móviles personales para fines profesionales, conocido como *Bring Your Own Device* (BYOD), rompe este paradigma.

El objeto de este estudio es el análisis jurídico-laboral del BYOD y, en concreto, se examinan las siguientes cuestiones: concepto, ventajas y riesgos (tanto para el empleador como para el trabajador) del BYOD; las tres principales relaciones que se establecen entre el BYOD y el derecho del trabajo español (de no condicionamiento, de independencia y de contraposición o ruptura) y las cinco grandes perspectivas de análisis del BYOD para el derecho del trabajo español (derecho a la libertad informática; derecho a la intimidad; derecho al secreto de las comunicaciones; derecho a la conciliación entre la vida privada-familiar y la profesional y el llamado «derecho a la desconexión»; y finalmente el enriquecimiento injusto del empleador).

El objetivo de todo ello es sentar unos fundamentos teórico-prácticos sobre el BYOD en el derecho del trabajo español y llegar a plantearse si un relato naciente y subyacente en cómo observar las nuevas tecnologías desde esta disciplina puede estar permitiendo no fijarse en fenómenos «menos tecnológicos», como el BYOD, y que pueden estar suponiendo una sistemática vulneración de los derechos de los trabajadores.

Palabras clave: impacto laboral de las nuevas tecnologías; utilización de los dispositivos móviles personales para fines profesionales (*Bring Your Own Device* –BYOD–); vulneración de derechos del trabajador.

Fecha de entrada: 11-03-2018 / Fecha de revisión: 11-05-2018 / Fecha de aceptación: 11-05-2018

Theoretical-practical impact of BYOD on labour law

Oriol Cremades Chueca

ABSTRACT

«Propertarianism» has been the prevailing vision that Spanish courts have adopted for the legal labour analysis of new technologies, but the use of personal mobile devices for professional purposes, known as Bring Your Own Device (BYOD), breaks this paradigm.

The object of this study is the legal labour analysis of BYOD and, in particular, the following issues are examined: concept, advantages and risks (both for the employer and employee) of the BYOD; the three main relationships established between the BYOD and the Spanish labour law (non-conditioning, independence and contraposition or rupture) and the five main analytic perspectives of BYOD for Spanish labour law (data subject rights; privacy rights; right to confidentiality of communications; right to conciliation between private-family and professional life and the so-called «right to disconnect»; and finally the employer's unjust enrichment).

Its final aim is to establish theoretical-practical foundations on BYOD in Spanish labour law and to take into consideration whether a nascent and underlying narrative on how to observe the new technologies from this discipline may be allowing us not to focus on «less technological» phenomena, such as BYOD, which may be assuming a systematic violation of employees' rights.

Keywords: labour impact of new technologies; use of personal mobile devices for professional purposes (Bring Your Own Device –BYOD–); violation of employee's labour rights.

Sumario

1. Auge y ruptura del propietarismo como parámetro de análisis jurídico-laboral de las nuevas tecnologías en España: del ordenador de empresa como símbolo del auge del propietarismo al *smartphone* personal como símbolo de su ruptura
2. La utilización de los dispositivos móviles personales para fines profesionales (*Bring Your Own Device*) y sus relaciones con el derecho del trabajo español
 - 2.1. La noción del BYOD
 - 2.2. Las relaciones del BYOD con el derecho del trabajo español
3. El BYOD como pentaedro de perspectivas en el derecho del trabajo español
 - 3.1. Primera perspectiva: BYOD y derecho a la libertad informática
 - 3.2. Segunda perspectiva: BYOD y derecho a la intimidad
 - 3.3. Tercera perspectiva: BYOD y el secreto de las comunicaciones
 - 3.4. Cuarta perspectiva: BYOD, derecho a la conciliación entre la vida privada-familiar y la profesional y el llamado «derecho a la desconexión»
 - 3.5. Quinta perspectiva: BYOD y enriquecimiento injusto del empleador
4. A modo de conclusión: sobre el discurso de las nuevas tecnologías en el ámbito del derecho del trabajo español y el BYOD

Referencias bibliográficas

Cómo citar este estudio:

Cremades Chueca, O. (2018). Impacto teórico-práctico del BYOD en el derecho del trabajo. *RTSS.CEF*, 423, 103-122.

1. AUGE Y RUPTURA DEL PROPIETARISMO COMO PARÁMETRO DE ANÁLISIS JURÍDICO-LABORAL DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN ESPAÑA: DEL ORDENADOR DE EMPRESA COMO SÍMBOLO DEL AUGE DEL PROPIETARISMO AL SMARTPHONE PERSONAL COMO SÍMBOLO DE SU RUPTURA

El 26 de septiembre de 2007 el Tribunal Supremo iniciaba la visión «propietarista», cuyo símbolo es el ordenador de empresa, para el análisis jurídico-laboral de las nuevas tecnologías, cuando afirmó que:

Las medidas de control sobre los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores se encuentran, en principio, dentro del ámbito normal de esos poderes: el ordenador es un instrumento de producción del que es titular el empresario «como propietario o por otro título» y este tiene, por tanto, facultades de control de la utilización, que incluyen lógicamente su examen (...) La necesidad del control de esos medios no tiene que justificarse por «la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa», porque la legitimidad de ese control deriva del carácter de instrumento de producción del objeto sobre el que recae¹.

Desde entonces, la mayoría de la jurisprudencia española ha utilizado la propiedad de los medios informáticos como premisa fundamental y parámetro de análisis de los conflictos sobre posible vulneración de derechos (fundamentales) o causa de despido por su uso extralaboral aplicando algunas garantías (Falguera, 2016).

Pero la globalización y digitalización de la economía se imponen al pensamiento propietario y los empleados incorporan cada vez más sus dispositivos móviles personales (de su propiedad) como una herramienta más de trabajo, utilizándolos desde cualquier lugar y cualquier hora (Eurofound and the International Labour Office, 2017), y aceptándose con ello su uso mixto (tanto para las tareas personales como profesionales).

Esta tendencia global conocida como *Bring Your Own Device* (BYOD) (Bradley, Loucks, Macaulay, Medcalf y Buckalew, 2012), que puede simbolizarse mediante el *smartphone* personal en el que se entremezclan la dimensión personal (privada-familiar) y la profesional del trabajador, rompe con la visión propietarista instaurada en el derecho del trabajo español y le genera nuevos retos o perspectivas.

¹ Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 26 de septiembre de 2007 (rec. 966/2006), Fundamento de Derecho (FD) 3.º.

2. LA UTILIZACIÓN DE LOS DISPOSITIVOS MÓVILES PERSONALES PARA FINES PROFESIONALES (*BRING YOUR OWN DEVICE*) Y SUS RELACIONES CON EL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL

2.1. LA NOCIÓN DEL BYOD

La utilización de los dispositivos móviles personales para usos profesionales, conocido técnicamente como BYOD, es una tendencia mundial en el marco de la «consumerización» de las nuevas tecnologías, es decir, en el contexto del traspaso a usos empresariales de las nuevas tecnologías diseñadas para el consumidor final (Murdoch, Harris y Devore, 2010, p. 2; y Willis, 2013, p. 3).

La supuesta ventaja principal del BYOD es el ahorro de costes empresariales por la disminución o inexistencia de compra (o *leasing*) de los dispositivos móviles, de planes de datos (conexión a internet) y otros (por ejemplo, costes de licencias o reparación) (Capacidad de Respuesta a Incidentes del Centro Criptológico Nacional - CNN-CERT, 2013, p. 8; Citrix, 2011, p. 10; y Loucks, Medcalf, Buckalew y Faria, 2013, pp. 3 y 11)².

Sin embargo, esta ventaja debe ponerse en duda si realmente el empleador realiza con plena exhaustividad una implantación estratégica y si todos los costes empresariales asociados (directos e indirectos) a los dispositivos pueden ser sensiblemente minimizados por el efecto de economías de escala y posibles descuentos (Rose, 2013, pp. 66-67).

Por tanto, no solo deben focalizarse las razones de la implantación del BYOD en el ahorro de costes asociados a los dispositivos móviles, sino también en otras ventajas como la familiaridad-libertad del trabajador al utilizar su dispositivo personal (López Muñoz, 2015, p. 264), el aumento de su compromiso con la empresa (Instituto Nacional de Ciberseguridad-INCIBE, 2017, p. 3) y de su disponibilidad locativa y temporal para trabajar así como una mayor atracción-retención del talento joven (Citrix, 2011, p. 11).

Estas ventajas, que sobre todo acogen una perspectiva empresarial, se ven contrarrestadas por distintos tipos de riesgos:

- a) Ataques físicos o tecnológicos al dispositivo móvil personal, a su contenido y a las redes informáticas corporativas a las que eventualmente se conecta el dispositivo (CNN-CERT, 2013, p. 11).
- b) Vulneración de derechos fundamentales: derecho a la intimidad (art. 18.1 Constitución española –CE–); derecho a la libertad informática (art. 18.4 CE) y derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE).

² Según Loucks *et al.* (2013), el ahorro anual medio empresarial por la implementación del BYOD varía entre 350 y 1.650 dólares por trabajador.

- c) Vulneración de derechos de los trabajadores asociados a las problemáticas de conciliar la vida privada-familiar con la profesional, los potenciales riesgos psicosociales, así como la existencia de enriquecimiento injusto por parte del empleador.

Estos dos últimos tipos de riesgos serán objeto de análisis con posterioridad, pero antes resulta necesario determinar las relaciones que se generan entre el BYOD y el derecho del trabajo español.

2.2. LAS RELACIONES DEL BYOD CON EL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL

Entre el BYOD y el derecho del trabajo español pueden identificarse tres principales relaciones: una de no condicionamiento, otra de independencia y una tercera de contraposición o ruptura.

Sobre la primera de ellas, el BYOD no condiciona la existencia de una relación laboral por cuenta ajena. Es decir, la inexistencia de ajenidad en los medios (de producción)³ –los dispositivos móviles propiedad del trabajador como herramientas de trabajo y uso personal– no es indicio suficiente para descartar la existencia de una relación laboral.

Esta cuestión ya ha venido siendo aclarada por la jurisprudencia española desde finales de la década de 1980⁴. De hecho, lo que sucede es que cuando una empresa no facilita los medios materiales a sus «colaboradores» no se impide que exista una relación laboral por cuenta ajena si las características del trabajo que realizan descansan fundamentalmente en el elemento personal y, por tanto, carecen de relevancia esos medios materiales⁵.

Contrariamente, en los casos que se ha declarado que no existe relación laboral por cuenta ajena cuando los medios de producción son propiedad del supuesto trabajador ha sido porque:

- a) Los medios materiales son fundamentales para el desarrollo de la actividad y por ello son estos los que se convierten en el objeto de la prestación. Así, no falla el criterio de ajenidad en los medios para la inexistencia de relación laboral por cuenta ajena, sino que el indicio determinante de ajenidad en los riesgos es el que falla, al entenderse que aquello que se persigue es obtener un rendimiento por el capital superior a la inversión en los medios de producción (más allá de una renta por el trabajo realizado)⁶.

³ Sobre las distintas teorías de la ajenidad en la relación laboral por cuenta ajena *vid.*, entre otros, Rodríguez-Piñero y Rodríguez-Piñero (2017, pp. 34-36). En la jurisprudencia, por todas, STS de 19 de febrero de 2014 (rec. 3205/2012).

⁴ SSTS de 26 de febrero de 1986 (Roj: STS 10925/1986) y 19 de julio de 2002 (rec. 2869/2001).

⁵ STS de 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015).

⁶ *Vid.* SSTS de 5 de junio de 1996 (rec. 1426/1995) y 31 de marzo de 1997 (rec. 3555/1996) y Luque (2005, pp. 94-97).

- b) O bien, la falta de ajenidad en los medios de producción no ha sido el factor principal para fundamentar dicha decisión, sino que ha sido fruto de ponderar otras circunstancias, como la ausencia de pago de salario (en realidad había compensación de gastos y no salario) o la ausencia de dependencia laboral (por ejemplo, no ejercer poder disciplinario alguno ante eventuales ausencias)⁷.

Más recientemente, en derecho comparado, en los asuntos Uber, los medios de producción propiedad del trabajador (los vehículos, sobre todo) no han sido un criterio decisivo para los tribunales de justicia tanto para negar la existencia de relación laboral entre conductores y Uber⁸ como para afirmarla⁹.

Por su parte, la Comunicación de la Comisión Europea con el título *Una Agenda Europea para la economía colaborativa* no se plantea que la propiedad de los medios de producción deba ser un factor a tener en cuenta para deslindar el concepto de trabajador por cuenta ajena del de por cuenta propia (Comisión Europea, 2016, pp. 12-15).

Asimismo, la ajenidad en los medios de producción no es tenido en consideración para definir el concepto autónomo y uniforme de trabajador por cuenta ajena en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a los efectos de dotar de efecto útil a la normativa comunitaria¹⁰: los elementos constitutivos de la relación laboral asalariada son la dependencia y el pago de una retribución en el marco de una actividad real, efectiva y profesional y no la ajenidad en todas sus posibles manifestaciones¹¹.

Este criterio no parece que vaya a ser modificado con el establecimiento de un concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea, puesto que la propuesta de directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea opta por apoyarse en el concepto de trabajador formulado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, según se desprende de su exposición de motivos¹².

⁷ STS de 7 de noviembre de 2017 (rec. 3573/2015).

⁸ Por ejemplo, en *Raef Lawson v. Grubhub, Inc. et al.* - United States District Court Northern District of California - February 8th, 2018 - Case No.15-cv-05128-JSC.

⁹ Destacan *Y. Aslam, J. Farrar & others v. Uber B. V., Uber London & Uber Britannia* - Employment Tribunals - London Center - October 28th, 2016 - Case Numbers: 2202551/2015 & Others y *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies* - Superior Court of California, County of San Francisco - Labor Commission Appeal - June 3rd, 2015 - Case No. INC 11-46739 EK.

¹⁰ Así, entre otras, Comisión de las Comunidades Europeas contra República Portuguesa (asunto C-55/02) –Sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de octubre de 2004, apdo. 49–.

¹¹ Por todas, asunto Danosa (C-232/09) –Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 2010, apdos. 39 y 40–.

¹² Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea - Bruselas, 21.12.2017 COM(2017) 797 final 2017/0355 (COD) - {SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}, p. 3.

Por tanto, de lo expuesto se concluye que el BYOD no rompe el paradigma de la ajenidad de los medios como indicio de laboralidad porque sencillamente ya estaba roto: el BYOD debe ser considerado como la clara manifestación de la definitiva decadencia de la ajenidad de los medios como parámetro útil del test de laboralidad.

La segunda de las relaciones entre el BYOD y el derecho del trabajo español es la de independencia y se pone de relieve en la medida que el BYOD no preconfigura la modalidad del contrato de trabajo elegida. Además, asociar el BYOD con el teletrabajo resulta impreciso:

- a) El BYOD no implica siempre el uso preponderante de las nuevas tecnologías, que justamente es uno de los elementos caracterizadores del teletrabajo (elemento técnico¹³): la utilización de los dispositivos móviles propiedad del trabajador en la prestación de los servicios no excluye que este uso sea minoritario o equivalente al uso de otros medios de producción no tecnológicos. Adicionalmente, en el BYOD se usa un tipo muy concreto de nuevas tecnologías (los dispositivos móviles propiedad del trabajador).
- b) El BYOD no conlleva la prestación de los servicios fuera de los locales del empresario (elemento locativo del teletrabajo¹⁴): puede existir BYOD tanto dentro de las oficinas del empresario como fuera de ellas, dada la movilidad de los dispositivos móviles propiedad del trabajador.
- c) De los dos anteriores puntos se deriva que la habitualidad y preponderancia en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo (elemento temporal¹⁵) no son elementos asociados siempre al BYOD.

Finalmente, el BYOD es una clara confrontación o ruptura del paradigma «propietarista» en el análisis de las nuevas tecnologías en el ámbito iuslaboralista español, como se anunciaba anteriormente. Es esta la tercera relación entre el BYOD y el derecho del trabajo español, la de confrontación o ruptura.

¹³ La exposición de motivos de Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, realiza la asociación de que el «trabajo a distancia [está] basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías» y el Acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo, de 23 de mayo de 2002, firmado por CES, UNICE/UEAPME y CEEP el 16 de julio de 2002 en Bruselas (AMET) incorpora este elemento como definitorio del teletrabajo (art. 2 AMET).

¹⁴ El elemento locativo del teletrabajo está presente tanto en el artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) como en el AMET (Luque y Ginès, 2016, pp. 28-30).

¹⁵ Del artículo 13.1 del ET y del AMET se extrae la exigencia tanto de la variable de la habitualidad como de la preponderancia en la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa como configuradoras del elemento temporal del teletrabajo (Luque y Ginès, 2016, p. 29).

A estos efectos, el test Bărbulescu¹⁶ parece poner coto a este «propietarismo» al establecer los principios de transparencia; de causalidad real y seria; de proporcionalidad y de efectividad de la tutela (Molina, 2017, pp. 292-295).

En todo caso, más allá de un posible (y rápido) cambio a un enfoque no «propietarista», aquello que permite el análisis jurídico-laboral del BYOD es salir justamente de esta lógica, abriendo una rendija en el «propietarismo». Ello debería potenciar ya no solo la exclusión total de la «empresa panóptica» (Mercader, 2001) en el sistema español de relaciones laborales, sino también tomar consciencia del «disfraz de la libre voluntad» del poder (empresarial) en la modernidad, instrumentalizado bajo la seducción y no la coacción como fuerza externa (Bauman, 2003, p. 92), y poner la dignidad de la persona como valor central a proteger (Alemán, 2017, pp. 410-416).

3. EL BYOD COMO PENTAEDRO DE PERSPECTIVAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL

Las cinco principales perspectivas jurídico-laborales del BYOD en España, como si de un pentaedro se tratara, se ven en gran medida encorsetadas por la visión «propietarista» imperante (que justamente el BYOD rompe) y a su vez falsamente liberadas por la inexistente regulación específica sobre las nuevas tecnologías en el derecho del trabajo español.

3.1. PRIMERA PERSPECTIVA: BYOD Y DERECHO A LA LIBERTAD INFORMÁTICA

En el ámbito del BYOD, la libertad informática o derecho a la protección de datos (art. 18.4 CE) puede ser vulnerado por el empleador en dos distintos momentos: en la implantación del BYOD y en el ejercicio de la facultad de control empresarial.

Respecto a la implantación del BYOD, debe distinguirse entre si el BYOD es a iniciativa del empleador o del trabajador.

En el primer supuesto, debe tenerse en cuenta que la adquisición empresarial del simple dato del correo electrónico personal o del número de teléfono personal puede ser una forma sutil de iniciar la implementación del BYOD, pero debe advertirse que, tal y como se pronunció el Tribunal Supremo, la obtención de estos datos no está excluida del consentimiento expreso del trabajador afectado al no ser aplicable la exclusión del artículo 6.2 de la Ley orgánica de protección de datos

¹⁶ *Bărbulescu v. Romania* - European Court of Human Rights - Grand Chamber - September 5th, 2015 - Application No. 61496/08.

(no son datos imprescindibles para el mantenimiento o cumplimiento del contrato de trabajo) ni tampoco la del artículo 2.2 de su Reglamento (no son datos profesionales)¹⁷.

En estos casos, el consentimiento debe ser completamente libre y voluntario (fuera de todo vicio), siendo nula la cláusula tipo contractual, por abusiva y contraria al derecho fundamental a la protección de datos, aquella mediante la cual el trabajador proporciona voluntariamente a la empresa el número de teléfono móvil y su cuenta de correo electrónico personal, así como su compromiso de comunicar la inmediata variación de tales datos, al objeto de comunicar por tales vías toda incidencia relativa al contrato. La razón es simple: el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad (con posibilidad de vicio del consentimiento) ya que se trata del momento en que accede, según el tribunal, «a un bien escaso como es el empleo». Por tanto, esta vía indirecta/práctica de implementación del BYOD debe ser considerada ilegal.

En el segundo de los casos, en el que el BYOD es a iniciativa del empleado, pueden distinguirse dos situaciones: con consentimiento del empresario o sin él en sentido estricto (*shadow* BYOD) (Wu, 2013, pp. 19-20).

En la primera, si el empresario está conforme, el consentimiento no viciado previo del trabajador parecería fuera de toda duda, aunque ello no implica que otros riesgos puedan emerger en el futuro. En todo caso, siempre sería más que recomendable la constancia escrita del acuerdo en el marco de una política interna del uso del BYOD.

En cambio, si el empresario, haciendo uso de su poder de dirección, no permitiera el BYOD, el trabajador debería seguir esa instrucción. En el caso de no seguirla, este supuesto sería eventualmente asimilable a la segunda situación: el *shadow* BYOD.

En este último supuesto, el empresario podría ejercer el poder disciplinario (en su dimensión amplia sancionadora –art. 58 ET– y en casos límites, específicamente, el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo –art. 54.2 d) ET–). Cuestión distinta será cómo deberá ejercer su poder de control para probar el *shadow* BYOD.

3.2. SEGUNDA PERSPECTIVA: BYOD Y DERECHO A LA INTIMIDAD

El ejercicio de la facultad de control empresarial, bien sea motivada para controlar el desempeño del trabajador, para verificar que no se incumple el deber de protección de datos personales (Monzón, 2017) o la inexistencia de *shadow* BYOD, puede llevar a la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.

¹⁷ STS de 21 de septiembre de 2015 (rec. 259/2014).

Deben tenerse en cuenta tres cuestiones previas sobre esta facultad:

- a) El consentimiento del trabajador no será válido como base legal en la mayoría de casos para la monitorización de dispositivos electrónicos, puesto que este difícilmente será libre en una relación laboral y, por ello, tampoco la instalación de programas que permitan la monitorización implica un consentimiento válido, ya que el consentimiento debe ser específico, informado, que se concreta en una «acción precisa y activa de deseo» afirmativo (*Article 29 Data Protection Working Party*, 2017, pp. 6-8).
- b) El legítimo interés del empresario debe ser el fundamento jurídico prioritario para el procesamiento y control de datos de los trabajadores cuando no existan ni obligaciones legales que lo impongan ni este sea absolutamente indispensable para el desarrollo de la prestación de servicios (*Article 29 Data Protection Working Party*, 2017, pp. 6-8). Este control deberá realizarse basándose en el principio de proporcionalidad, equiparable, a nuestro entender, a la realización del reciente y ya mencionado test Bărbulescu.
- c) Las soluciones técnicas de implementación del BYOD pueden incidir en cómo puede realizarse el control empresarial, pudiendo variar su fundamento jurídico aplicable.

Apuntado lo anterior, el empleador debería atenerse a lo previsto en el artículo 18 del ET para realizar un control sobre el dispositivo BYOD atendiendo a que el dispositivo móvil es efecto personal del trabajador (Rodríguez, 2017).

Las garantías del artículo 18 del ET deberían ser aplicadas como principio general en el BYOD, incluso cuando el posible tráfico de datos se realice mediante una red privada virtual (VPN) o se instala un *software* de gestión de dispositivos móviles puesto que, si bien se permite un nivel más alto de seguridad, no implica que no conlleve un riesgo de afectación tanto a datos íntimos como otros protegidos por la libertad informática (*Article 29 Data Protection Working Party*, 2017, pp. 16-17).

Por ello, discrepamos de las opiniones doctrinales que han apuntado que utilizar una red privada virtual permite dar «cierto nivel de seguridad» (Mercader, 2018, p. 138) ya que, siendo cierto, de lo que se trata es de dotarse de plena seguridad cuando hablamos de potencial vulneración de derechos fundamentales.

Sin embargo, en el caso de que las medidas técnicas hayan permitido demarcar claramente entre los datos del empleado y un espacio cerrado (virtual), donde esté y circule todo lo relativo al uso profesional en el dispositivo móvil de propiedad del trabajador, puede asegurarse que el empresario podrá monitorizar ese espacio sin tener acceso a datos personales e íntimos (Wu, 2013, p. 77). Este «mecanismo de encapsulación que se usa para imponer una política de seguridad en los componentes de software» es conocido técnicamente como *sandbox* (Maass, Sales, Chung and Sunshine, 2016, p. 5).

Por tanto, cuando hay *sandbox* el espacio profesional debería tener la consideración de herramienta de trabajo puesta a disposición del trabajador y no «efecto personal». En ese espacio profesional el trabajador podrá ser controlado dentro de las previsiones del test Bărbulescu y, además, desde nuestro punto de vista, deberán observarse unos criterios específicos para determinar si el trabajador tenía mayor o menor grado de expectativa de privacidad/intimidad en el BYOD¹⁸:

- a) Uso anterior a la implementación del BYOD: si el dispositivo móvil fue utilizado solo para uso personal antes de implementar el BYOD, se deberá entender que el trabajador tenía un mayor grado de expectativa de privacidad/intimidad en el BYOD. Contrariamente, si el dispositivo móvil siempre fue utilizado en BYOD (nunca fue exclusivamente para uso personal), se considerará que el trabajador tenía un menor grado de expectativa de privacidad/intimidad en el BYOD.
- b) Pago del dispositivo y de su uso: si el trabajador pagó total o sustancialmente el coste del dispositivo y de su uso, se deberá entender que el trabajador tenía un mayor grado de expectativa de privacidad/intimidad en el BYOD. Contrariamente, si la empresa pagó total o sustancialmente el coste del dispositivo y de su uso, se considerará que el trabajador tenía un menor grado de expectativa de privacidad/intimidad en el BYOD.

Asimismo, de devenir firme el criterio expuesto por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Libert c. Francia*¹⁹, deberá tenerse en cuenta si el empleador está actuando como autoridad pública, y no en sentido estricto como empleador privado –caso Bărbulescu–, a la que pueda serle impuesta legalmente, y eventualmente conforme a un código de uso de las herramientas de trabajo tecnológicas puestas a disposición al trabajador, una obligación negativa (como la imposibilidad de examinar/controlar los archivos claramente identificados por el trabajador como privados en dicha herramienta a no ser que sea ante su presencia) y no positiva (criterios de control empresarial de las herramientas tecnológicas puestas a disposición por el empleador –test Bărbulescu–).

3.3. TERCERA PERSPECTIVA: BYOD Y EL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES

Al igual que el derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones puede verse comprometido cuando el empleador ejerce su facultad de control y entendemos que deberían seguirse unas pautas con una lógica similar a las expuestas para el derecho a la intimidad.

¹⁸ Criterios inspirados parcialmente en aquellos utilizados en el caso *Aaron L. Mintz v. Mark Bartelstein & Associates* (885 F. Supp. 2d 987 - C.D. Cal 2012) - August 14th, 2012 - United States District Court - Central District of California.

¹⁹ *Affaire Libert c. France* – Arrêt de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (cinquième section) du 22 février 2018 (Requête no 588/13).

Como punto de partida, debe tenerse en cuenta que el objetivo del derecho fundamental del secreto de las comunicaciones pretende garantizar la propia libertad de comunicación, la impenetrabilidad a lo comunicado durante el proceso de la misma (incluyendo la aprehensión física del soporte del mensaje), con independencia de su contenido y del medio utilizado, así como la identidad subjetiva de los interlocutores a todo aquel sujeto ajeno a él, con independencia de su naturaleza pública o privada²⁰.

Solo eventual y restringidamente, cuando exista choque efectivo entre este derecho fundamental y el derecho del empleador a adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales (art. 20.3 ET, junto con la doctrina jurisprudencial propietarista) no será necesaria resolución judicial para la interceptación de una comunicación en un medio propiedad del empleador pero sí una actuación bajo el criterio de proporcionalidad (triple juicio de idoneidad, necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto)²¹ y, concretamente, bajo su más acurada y extensa versión ahora: el test Bărbulescu.

Atendiendo a ello, hasta que no exista un eventual cambio jurisprudencial, entendemos que todas las comunicaciones realizadas en un dispositivo BYOD estarían protegidas en su máxima expresión por el secreto de las comunicaciones, a no ser que ellas se realicen en el marco del ya analizado espacio cerrado (virtual) con *sandboxing*.

Como hemos sostenido, en este último y específico caso entendemos que existe herramienta de trabajo puesta a disposición por el empresario al trabajador (no «efecto personal») y será entonces cuando, aun existiendo el derecho del secreto de las comunicaciones, este se deberá conciliar con el lícito poder de control empresarial.

Así, en el espacio cerrado (virtual) con *sandboxing* el trabajador podrá ser controlado empresarialmente dentro de las previsiones del test Bărbulescu y los criterios específicos en el control del BYOD anteriormente apuntados.

Finalmente, resulta importante recordar que la mera navegación por internet, incluyendo los casos en que se entienda producida con una herramienta de trabajo puesta a disposición por el empresario al trabajador, en contenidos ajenos a la actividad laboral no está protegida por el secreto de las comunicaciones (sí por el derecho a la intimidad), al existir únicamente un acceso a información y no una verdadera comunicación interpersonal (Rodríguez, 2013).

²⁰ SSTC 114/1984, de 29 noviembre, y 70/2002, de 3 de abril, y STS de 26 de septiembre de 2007 (rec. 966/2006).

²¹ STC 98/2000, de 10 de abril.

3.4. CUARTA PERSPECTIVA: BYOD, DERECHO A LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PRIVADA-FAMILIAR Y LA PROFESIONAL Y EL LLAMADO «DERECHO A LA DESCONEXIÓN»

A pesar de que pudiera parecer que el BYOD puede tanto ayudar como perjudicar a la conciliación de la vida privada-familiar con la profesional, tal y como sucede con el teletrabajo (Eurofound and the International Labour Office, 2017, pp. 28-33), el BYOD no tiene un impacto ambiguo cuando es alentado por el empleador: se relaciona causalmente con la sobrecarga de trabajo y ello a su vez fuertemente con la falta de conciliación entre la vida privada-familiar con la profesional (Köffer, Junglas, Chiperi y Niehaves, 2014, pp. 12-13).

Por otro lado, la mayor disponibilidad horaria y locativa del trabajador que conlleva el BYOD se puede vincular potencialmente a la producción de fenómenos gravemente perjudiciales a la salud del trabajador asociados al uso de las nuevas tecnologías (tecnoestrés) y una reducción de su productividad (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan y Ragu-Nathan, 2007).

A estos efectos, debe destacarse que el BYOD se vincula a la libertad de empresa (art. 38 CE), en su dimensión de la libertad de organización empresarial²², pero que esta libertad no solo se asocia al mandato constitucional de los poderes públicos de garantizar y proteger su ejercicio, sino también a la defensa de la productividad (Moret, 2012), conforme al propio redactado de dicho precepto.

Así, la introducción de medidas que refuercen el ya existente «derecho de desconexión»²³ no solo deberían verse como un elemento asociado a reducir los riesgos psicosociales relacionados con las nuevas tecnologías, sino también a aumentar la productividad del trabajador y del conjunto de la empresa, siguiendo el mandato constitucional.

3.5. QUINTA PERSPECTIVA: BYOD Y ENRIQUECIMIENTO INJUSTO DEL EMPLEADOR

En el BYOD pueden darse dos principales situaciones vulneradoras de los derechos de los trabajadores encuadrables en el enriquecimiento injusto del empresario: a) la realización de horas extraordinarias que no son compensadas o retribuidas y b) la imposición del BYOD sin título jurídico o cuando existe este y el BYOD no es compensado adecuadamente al trabajador.

Respecto a la primera, cuando las horas extraordinarias no son compensadas ni tampoco retribuidas, con sus efectos perjudiciales en materia de cotización (infracotización), se produce un

²² Entre otras, STC 225/1993, de 8 julio, FJ 3.º b). En la doctrina, por todos, Aragón (2005, p. 55).

²³ Entendemos que el derecho a la desconexión no deja de ser el derecho al descanso. Sobre esta visión, Todolí (2017), Vallecillo (2017) y Vidal (2017).

enriquecimiento injusto puesto que en el contrato de trabajo aquello que «compra» el empleador es un tiempo limitado de trabajo personal de unas características concretas (funciones, horario, etc.) por un salario. Este tipo de enriquecimiento no es una cuestión nueva ni tampoco exclusiva del BYOD, siendo reflejo de la relación de independencia entre el BYOD y el derecho del trabajo expuesta anteriormente.

Desde el segundo ámbito, el enriquecimiento injusto se genera en la imposición del BYOD sin título jurídico o si existiendo no se compensa adecuadamente.

En concreto, cuando el empleador impone el BYOD sin título jurídico al trabajador o, existiendo dicho título, este último no es compensado adecuadamente y además tiene la capacidad en abstracto de alternativas al BYOD (cuestión que casi siempre será posible) se está produciendo *de facto* enriquecimiento injusto del empleador: el trabajador transfiere utilidad (valor patrimonial) por el uso de los dispositivos móviles propiedad del trabajador para uso laboral (empresarial) —y en términos económicos, además, por el trasvase de utilidad derivada de los efectos negativos que soporta el trabajador— al empleador²⁴.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN: SOBRE EL DISCURSO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL Y EL BYOD

Tal y como se ha expuesto, la utilización de los dispositivos móviles personales para fines profesionales (BYOD) rompe con el paradigma propietario de análisis jurídico-laboral imperante en los tribunales españoles (relación de ruptura entre el BYOD y el derecho del trabajo español) y encuentra su símbolo en el uso del *smartphone* personal para fines profesionales.

Además, es una cuestión con un gran potencial extensivo por no condicionar la existencia de una relación laboral por cuenta ajena (relación de no condicionamiento entre el BYOD y el derecho del trabajo español) y no preconfigura la modalidad del contrato de trabajo elegida (relación de independencia entre BYOD y el derecho del trabajo español).

En cuanto a sus perspectivas expuestas, algunas toman un nuevo enfoque (casos del derecho a la libertad informática, derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones y enriquecimiento injusto) y otros ciertamente no (derecho a la conciliación con la vida privada y familiar y el llamado «derecho a la desconexión»). Estos últimos, junto con el enriquecimiento injusto, a nuestro parecer, pueden pasar más desapercibidos ya que atañen más a la capacidad de ser consciente de su mera existencia y, en última instancia, de estilos de vida y valores personales.

²⁴ Para un análisis en profundidad de este tipo de enriquecimiento injusto, Cremades (2018).

¿Pero por qué el derecho del trabajo español no ha afrontado realmente el fenómeno mundial del BYOD?

Aparte del fuerte arraigo del «propietarismo» como se ha expuesto, a mi entender y con todos los respetos, es por la presencia de un (meta)discurso naciente y con tendencia a un fuerte arraigo en abordar las nuevas tecnologías en el derecho del trabajo español: los riesgos jurídico-laborales en las nuevas tecnologías son inminentes y atañen a unas tecnologías más bien poco expandidas, extremadamente sofisticadas, poco comprensibles para el lego y que evocan a un futurismo distópico robotizado o de ciencia ficción.

A estos efectos, este discurso sesgado por la ciencia ficción parece haber hecho arraigo incluso en el propio Parlamento Europeo cuando propone la creación de una nueva categoría legal, denominada «personalidad jurídica específica para los robots» (personalidad electrónica), para determinar la responsabilidad derivada de la utilización de los robots²⁵. Y es que tal y como ha puesto de relieve una carta pública dirigida a la Comisión por más de 150 expertos europeos procedentes de múltiples campos (legal, tecnológico, ético, etc.), ello es fruto del desconocimiento así como de sesgos del impacto de los robots que encuentran su origen en un imaginario fuertemente influenciado y distorsionado por la ciencia ficción²⁶.

Por ello, sin negar que las tecnologías disruptivas son un reto mundial (*World Economic Forum*, 2017, pp. 14-15) y que, en general, la cuarta revolución industrial está teniendo un impacto socioeconómico nacional, global e individual innegable, ello no es contrario a aceptar que se está en una fase de flechazo amoroso y frenesí por parte de muchos sectores económicos (sin duda el financiero, pero también el jurídico), con las (nuevas) tecnologías, como tantas y tantas veces ha sucedido históricamente (Perez, 2002, pp. 71-79).

En la sociedad del riesgo global, «donde los riesgos creídos son la fusta para mantener el momento actual avanzando a galope (...) [y] una sociedad estancada puede atemorizarse a sí misma» (Beck, 2002, pp. 218-219), y la modernidad, donde la vida representa que debe ser instantánea (Bauman, 2003, pp. 132-138), avanzamos buscando la sofisticación en la tecnología como materia de análisis cuando cuestiones más actuales, mundanas y mucho más extendidas pueden o pasan desapercibidas, como ahora el BYOD.

Así, tanto los trabajadores como los sindicatos en general pueden estar no percibiendo posibles vulneraciones de los derechos laborales vinculados al BYOD porque es tan obvia que paradójicamente puede llegar a pasar desapercibida. ¿Acaso uno no ha utilizado o es conocedor de parientes o conocidos que han utilizado o utilizan los dispositivos móviles personales para fines profesionales (BYOD)?

²⁵ Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL)), apartado 59 f).

²⁶ *Open letter to the European Commission - Artificial intelligence and robotics*. Disponible en <www.robotics-open-letter.eu> (consultado el 2 de mayo de 2018).

Seguramente, las nuevas tecnologías abren nuevos campos de investigación el derecho del trabajo pero, también, sobre todo, permiten matizar o ahondar en cuestiones previas. Así, las nuevas tecnologías permiten clarificar y matizar cómo abordar algunos conceptos o instituciones jurídico-laborales, por ejemplo facilitando la causalización del contrato temporal²⁷.

Por ello, entendemos que más de lo que pensamos, intuimos e incluso queremos admitir, el análisis jurídico-laboral de las nuevas tecnologías nos lleva a acercarnos al *nihil novum sub sole* («nada nuevo bajo el sol»)²⁸.

Finalmente, y a modo de conclusión, pensamos que resulta importante «desofisticar» y desdramatizar el relato que sirve de análisis jurídico-laboral en las nuevas tecnologías. Muchas veces el impacto de las nuevas tecnologías es más aquello que puede reflejarse en películas o series como *Un amigo para Frank* y la exitosa *Black Mirror* (en sus capítulos más realistas y menos futuristas) y menos *Blade Runner* y *Minority Report*, que debe concienciarnos de, quizás, tomar una visión más de *compliance* laboral (Rojas, Moraleja y Gutiérrez, 2017).

Para ello, este relato menos «futurista» de las nuevas tecnologías debería entrar ya no solo en la visión de los agentes sociales (sobre todo reflejándose en la negociación colectiva) sino también en el relato social (con especial importancia en los medios de comunicación de toda índole), con el propósito de fijarnos más en la luna en toda su complejidad (todos los riesgos jurídico-laborales, incluyendo aquellos menos «tecnológicos») y no en el dedo que la señala (las noticias que día a día nos inundan sobre el impacto de las nuevas tecnologías).

El recurso del relato o *storytelling* ya se ha mostrado muy eficaz en múltiples disciplinas (Salmon, 2008) y negarse a utilizarlo como instrumento de modulación y de cambio cuando se trata de proteger los derechos de los trabajadores en las nuevas tecnologías y en su plenitud puede llegar a ser visto como asumir ingenuamente que no existe relato, que no se tiene poder para marcar el relato o que, sencillamente, «los tuyos» ya han marcado el relato.

²⁷ Se han detectado hasta 23 instituciones de la normativa laboral afectadas por las nuevas tecnologías, *vid.* Del Rey y Tena (2017, pp. 219-269).

²⁸ En este sentido, resulta clarividente la reflexión del profesor Llebaría (2017): «[si] entendemos la norma jurídica en sentido amplio (aquella solución capaz de prevenir o resolver conflictos), no parece que la investigación tenga que distraerse en ámbitos muy distintos a los que ocupa la norma en su fase de creación y en su fase de aplicación» (p. 16).

Referencias bibliográficas

- Alemán Páez, F. (2017). Digitalización del trabajo, poder de control empresarial y derechos fundamentales de los trabajadores. En L. Mella Méndez (Dir.) y L. Serrani (Coord.), *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*. Vol. I: *Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo: Portugal, España, Colombia, Italia, Francia* (pp. 385-418). Bern: Peter Lang.
- Aragón Reyes, M. (2005). El contenido esencial del derecho constitucional a la libertad de empresa. En F. P. De Los Cobos Orihuel (Dir.), *Libertad de empresa y relaciones laborales en España* (pp. 23-68). Getafe: Instituto de Estudios Económicos.
- Article 29 Data Protection Working Party (2017). *Opinion 2/2017 on data processing at work*. (17/EN - wp 249). Brussels. Recuperado de <www.ec.europa.eu/commission/index_en> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Bradley, J., Loucks, J., Macaulay, J., Medcalf, R. y Buckalew, L. (2012). *BYOD: una perspectiva global*, Horizons Cisco IBSG. Recuperado de <www.cisco.com> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Capacidad de Respuesta a Incidentes del Centro Criptológico Nacional (CNN-CERT) (2013). *Informe de amenazas CCN-CERT IA-21/13: riesgos y amenazas del Bring Your Own Device (BYOD)*. Madrid. Recuperado de <www.ccn-cert.cni.es> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Citrix (2011). *IT organizations embrace Bring Your Own Devices - Global BYO Index*. Recuperado de <www.citrix.com> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Cremades Chueca, O. (2018). El enriquecimiento injusto en la utilización del dispositivo móvil personal con fines profesionales (Bring Your Own Device - BYOD). *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. (Artículo aceptado y pendiente de publicación). Las Rozas: La Ley - Wolters Kluwer.
- Comisión Europea (2016). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 2 de junio 2016: Una Agenda Europea para la economía colaborativa*. (COM (2016) 356 final – {SWD (2016) 184 final}). Recuperado de <www.ec.europa.eu/commission/index_es> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Del Rey Guanter, S. (Dir.) y Tena Planas, G. (Coord.) (2017). *Internet of things y su impacto en los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales*. Las Rozas: La Ley - Wolters Kluwer.
- Eurofound and the International Labour Office (ILO) (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and Publications Office of the European Union.

- Falguera Baró, M. A. (2016). Nuevas tecnologías y trabajo (I): perspectiva contractual. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 19. Recuperado de <www.laleydigital.laley.es> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) (2017). *Dispositivos móviles personales para uso profesional (BYOD): una guía de aproximación para el empresario*. Madrid. Recuperado de <www.incibe.es> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Köffer, S., Junglas, I., Chiperi, C. y Niehaves, B. (2014). Dual use of mobile IT and work-to-life conflict in the context of IT consumerization. *Thirty Fifth International Conference on Information Systems* (pp. 1-19). Auckland. Recuperado de <aisel.aisnet.org> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Llebaría Samper, S. (2017). Prólogo. En J. Castiñeira Jerez, *El incumplimiento justificado del contrato ante el cambio de circunstancias* (pp. 13-21). Valencia: Tirant lo Blanch.
- López Muñoz, M. (2015). El fenómeno del BYOD. El uso de dispositivos personales con fines profesionales. En C. A. Saiz Peña (Coord.), *Compliance: cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa* (pp. 361-383). Cizur Menor: Aranzadi-Thomson Reuters.
- Loucks, J., Medcalf, R., Buckalew, L. y Faria, F. (2013) *The financial impact of BYOD: a model of BYOD's benefits to global companies*. Horizons Cisco IBSG. Recuperado de <www.cisco.com> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Luque Parra, M. (2005). La (re)definición del concepto de «trabajador» en el ámbito de las nuevas tecnologías a la luz del derecho de propiedad industrial y de propiedad intelectual. En S. del Rey Guanter (Dir.) y M. Luque Parra (Coord.), *Relaciones laborales y nuevas tecnologías* (1.ª ed.) (pp. 77-104). Las Rozas: La Ley.
- Luque Parra, M. y Ginès Fabrellas, A. (2016). *Teletabajo y prevención de riesgos laborales*. Madrid: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
- Maass, M., Sales, A., Chung, B. y Sunshine, J. (2016). A systematic analysis of the science of sandboxing. *PeerJ Computer Science*, 2, 1-36.
- Mercader Uguina, J. R. (2001). Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una empresa panóptica? *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 10, 11-31.
- Mercader Uguina, J. R. (2018). *Protección de datos en las relaciones laborales*. Madrid: Francis Lefebvre.
- Molina Navarrete, C. (2017). El poder empresarial de control digital: ¿«nueva doctrina» del TEDH o mayor rigor aplicativo de la precedente? A propósito de la STEDH de 5 de septiembre de 2017, Caso Bărbulescu c. Rumania. *IUSLabor*, 3, 287-297. Recuperado de <www.upf.edu/web/iuslabor> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Monzón Pérez, H. (2017). El «deber de protección de datos personales» de los trabajadores y su transgresión. *Revista de Información Laboral*, 2. Recuperado de <www.aranzadidigital.es> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Moret Millás, V. (2012). La productividad en la Constitución Española. *Asamblea: Revista Parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, 26, 119-152. Recuperado de <www.asambleamadrid.es> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Murdoch, R., Harris, J. G. y Devore, G. (2010). Can enterprise IT survive the meteor of consumer technology? Accenture Institute for High Performance. Recuperado de <www.accenture.com/us-en/institute-for-high-performance> (consultado el 30 de enero de 2018).

- Perez, C. (2002). *Technological revolutions and financial capital: the dynamics of bubbles and golden ages*. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Rodríguez Escanciano, S. (2013). Innovación tecnológica y productividad empresarial: posibilidades y límites en un contexto económico de crisis. *Diario La Ley*, 8094. Recuperado de <diariolaley.laley.es> (consultado el 2 de mayo de 2018).
- Rodríguez Escanciano, S. (2017). Internet en el trabajo. *Diario La Ley*, 8926. Recuperado de <diariolaley.laley.es> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. y Rodríguez-Piñero Royo, M. (2017). Concepto de trabajador. En J. M. Goerlich Peset (Coord.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, (pp. 28-40). Valencia: Tirant lo Blanch. Recuperado de <www.tirantonline.com> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Rojas Rosco, R., Moraleja Moraleja, E. y Gutiérrez Arranz, R. (2017). *Compliance laboral*. Madrid: Lefebvre-El Derecho.
- Rose, C. (2013). BYOD: An Examination Of Bring Your Own Device In Business. *Review of Business Information Systems*, 17, second quarter, 65-70. Recuperado de <www.cluteinstitute.com/journals/review-of-business-information-systems-rbis/> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Salmon, C. (2008). *Storytelling: la máquina de fabricar historias y formatear las mentes*. Barcelona: Ediciones Península.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S. y Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24, 1, 301-328. Recuperado de <www.tandfonline.com> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Todolí Signes, A. (2017). El derecho a la desconexión digital ya existe. Nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quién lo vulnere. *Argumentos de Derecho Laboral (Blog coordinado por Adrián Todolí)*. Recuperado de <www.adriantodoli.com/2017/03/29/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ya-existe-nos-venden-humo-si-no-se-establecen-sanciones-claras-para-quien-lo-incumpla/> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Vallecillo Gámez, M. R. (2017). [El derecho a la desconexión: ¿«novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?](#) *RTSS.CEF*, 408, 167-178. Recuperado de <www.cef.es> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Vidal, P. (2017). ¿Es necesario regular un «derecho a la desconexión»? *Iuris&Lex*, 156, 61-62. Recuperado de <www.economista.es/kiosco/iuris/> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Willis, D. A. (2013). Bring Your Own Device: the results and the future. Gartner Research, April. Recuperado de <www.gartner.com> (consultado el 30 de enero de 2018).
- World Economic Forum (WEF) (2017). *The Global Risks Report 2017 12th Edition*. Cologne / Geneva. Recuperado de <www.weforum.org> (consultado el 30 de enero de 2018).
- Wu, S. S. (2013). *A legal guide to enterprise mobile device management: managing Bring Your Own Device (BYOD) and employer-Issued device programs*. Chicago: American Bar Association.