

El derecho a la desconexión digital en el marco de la revolución 4.0 en el sistema laboral ecuatoriano

The right to digital disconnection, in the 4.0 revolution in the Ecuadorian labor system

Laura Mariela Zhinin-Mendez¹
Universidad Católica de Cuenca - Ecuador
lzhininm@ucacue.edu.ec

César Bernardo Pasato-Montaño²
Universidad Católica de Cuenca- Ecuador
cesarpasato99@gmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2153

V9-N1 (ene-feb) 2024, pp 43 - 59 | Recibido: 19 de septiembre del 2023 - Aceptado: 01 de octubre del 2023 (2 ronda rev.)

1 Abogada en libre ejercicio por más de 10 años orientada hacia la defensa de los derechos humanos, a la igualdad, con mayor interés en derechos laborales. En el camino de la docencia Universitaria, compartiendo conocimiento que trascienda en la formación de los estudiantes, así como aprendiendo de las experiencias estudiantiles. .

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-36252157>

2 Los años de formación profesional me han permitido no solo adquirir conocimientos sobre el derecho, sino desarrollar un pensamiento crítico acerca los temas de transcendencia social, para fomentar un nuevo derecho acorde a la sociedad moderna.

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El presente artículo tiene por objetivo analizar la regulación e incorporación del derecho a la desconexión digital como un derecho destinado a la prevención de riesgos laborales, en el sistema laboral ecuatoriano a propósito de la Revolución 4.0. Para lo cual, partimos del análisis de la modalidad de teletrabajo en donde se garantiza el derecho a la desconexión, a pesar de que esta modalidad guarda similitud con el trabajo convencional. A través del método analítico sintético y Deductivo-Inductivo de la situación actual de los trabajadores, se ha logrado identificar que las Tecnologías de la Información y Comunicación que se han incorporado en el trabajo presencial tradicional sin regulación alguna, crean una desestabilidad laboral entre empleador y trabajador, principalmente en la comunicación entre estos, por uso indiscriminado de los dispositivos tecnológicos fuera del horario de trabajo. A partir de esta problemática, el derecho a la desconexión digital se encuentra reglamentado en algunas legislaciones que también han desarrollado jurisprudencia, haciendo alusión a quienes protege este derecho, y los límites del control laboral por parte de los empleadores. A continuación, se analiza los bienes jurídicos y derechos que protege el derecho a la desconexión, a fin de identificar la teleología e importancia. Para finalmente inferir en la necesidad ineludible de incorporarlo en nuestro ordenamiento jurídico, como una garantía de derechos y así también como una fuente de obligación para los empleadores en el caso que lo violen.

Palabras clave: desconexión digital, avances tecnológicos, derecho al descanso, control laboral y salud mental.

ABSTRACT

The aim of the article is to analyze the regulation and inclusion of the right to digital disconnection as a right to prevent occupational risks in the Ecuadorian work system in the context of Revolution 4.0. To do this, we first analyze the teleworking modality, in which the right to disconnect from the network is guaranteed, even if this modality is similar to traditional work. Thanks to the synthetic and deductive-inductive analysis method of the current situation of employees, it was possible to conclude that information and communication technologies integrated into traditional face-to-face work without any regulation lead to job instability between employers. and employees mainly communicate with each other outside of working hours due to the massive use of technical devices. Based on this question, the right to digital disconnection is regulated in some legal acts, which have also developed case law related to those who protect this right and to the limits of control of workers' work. The assets and legal rights protected by the shutdown law are then analyzed to determine their purpose and significance. In conclusion, we can deduce the inevitable need to incorporate it into our legal system, as a guarantee of rights and also as a source of obligation to prevent in the event of their violation.

Keywords: digital disconnection, technological advances, right to rest, work, labor control and mental health

Introducción

Actualmente nos encontramos en un tiempo de transformación social y tecnológica equiparables a las Revoluciones Industriales precedentes; de allí que el acontecimiento mundial de digitalización, inteligencia artificial y robótica (Tapia, 2021, pág. 314) se la conoce como Revolución 4.0 o Revolución Digital, esta nueva Revolución se caracteriza como una tecnología a gran escala en concordancia con el desarrollo y aplicación de manera moderna y viable con el fin de solventar las demandas de la sociedad contemporánea (Ibidem, 2021, pág. 314)

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) son un conglomerado de dispositivos electrónicos destinados a mejorar el ejercicio de las actividades diarias de la humanidad. Las transformaciones de estas tecnológicas en las distintas épocas representan nuevos desafíos sociales y laborales. En el contexto laboral, implica que la introducción de estos aparatos tecnológicos cambie la forma convencional de realizar el trabajo. Así pues, las Tics no tienen por objetivo cambiar el comportamiento del hombre sino la forma de hacer el trabajo.

Las nuevas formas de trabajo aprovechan las ventajas de los avances tecnológicos a fin de mejorar las condiciones laborales para incrementar la producción (Durango, 2017). Sin embargo, en la automatización del trabajo destaca la flexibilización laboral, sistema centrado esencialmente en el tiempo de producción (flexibilización horaria), esto incluye la incrementación de la carga horaria por parte de las industrias a fin de cumplir con sus demandas (Vázquez, 2013, págs. 8-9) en cuanto se deforma la relación empleador-trabajador, donde se beneficia una parte y se perjudica a la otra.

Más allá de mejorar la producción y optimizar los recursos con las nuevas invenciones tecnológicas en las industrias, el problema recurrente del uso exagerado de las TIC, radica en la facilidad de la comunicación empleador-empleado.

De lo mencionado, se logra identificar un problema jurídico en cuanto el derecho de nuestra legislación no alcanza a regular estas situaciones que son imperceptibles en el mundo laboral y que se lo ha normalizado. Empero,

estas situaciones ocasionan riesgos laborales cuyas consecuencias se muestran a mediano o largo plazo, esencialmente en la salud mental y física del trabajador.

En lo que va del 2023, existen 9 312 denuncias del sector privado, mientras que en el sector público se han presentado 446 denuncias ante el Ministerio de Trabajo con fecha de corte de 16 de junio (SUT, 2023). Denuncias que, en su mayoría según el Ministerio, son por acoso laboral, que puede presentar la vulneración de derechos laborales tales como; ocio, el respeto a la jornada laboral y desconexión a través de medios de comunicación como: los mensajes, correos electrónicos, memorandos, oficios y solicitudes de información para que desempeñe actividades relaciones con sus funciones (González Et. Al, 2023), todo esto fuera de la jornada laboral que incluye los días de descanso.

El trabajo es un fin que ayuda al hombre a desarrollarse y perfeccionarse, y no por eso significa que sea explotado (Vázquez, 2013, pág. 5) algo que evidentemente está sucediendo por las denuncias antes mencionadas y que se puede expresar día a día en nuestro entorno laboral. De ahí, que el derecho a la desconexión digital surge como un derecho que tiene por objetivo el de precautelar las condiciones laborales dignas, lo que incluye un debido descanso y evitar el uso excesivo de los aparatos tecnológicos por parte de los empleadores, que ciertamente se vuelven un medio de control.

Las facultades de control por parte de los empleadores tienen un límite en la jornada laboral pactada, acorde al contrato de trabajo o la naturaleza del trabajo legalmente establecidas en el Código de Trabajo, Constitución y Convenios Internacionales. Y, es por ello que encomendar actividades laborales fuera de la jornada laboral constituye para el trabajador realizar trabajo no remunerado, cuando perfectamente son horas extras de trabajo u horas suplementarias y extraordinarias según nuestra ley.

El derecho a la desconexión se encuentra garantizado en nuestro ordenamiento jurídico en la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, su tutela no abarca el Trabajo que implique el uso de las TICs, especialmente las aplicaciones de comunicación y mensajería. Es por ello que el presente artículo analiza el derecho al descanso, derecho a la intimidad personal y familiar como bienes jurídicos protegidos además como una

garantía del derecho a la salud.

Para iniciar con el análisis de este nuevo derecho y de su naturaleza jurídica es necesario verificar sus antecedentes en el mundo y Latinoamérica, además, de hacer hincapié en la Revolución Digital o Revolución 4.0 puesto que, la nueva era digital está transformando la sociedad, de ahí el principal fundamento del derecho a de desconectarse de los dispositivos electrónicos que no solo devienen de antecedentes sociales sino ya jurídicos como los contratos colectivos entre empresas y trabajadores.

En algunos países, este derecho se encuentra ya garantizado en su legislación interna con un breve desarrollo jurisprudencial, no obstante, todavía no resuelve los diferentes problemas jurídicos que surgen alrededor de este derecho. Particularmente en Colombia y España, los Tribunales Constitucionales se han pronunciado sobre este derecho, de manera que resuelve algunas interrogantes.

Desarrollo

Revolución Digital y Derecho al Trabajo.

El trabajo en contexto de la revolución 4.0

El trabajo como una actividad, es la intervención humana en la transformación de un objeto con diferentes herramientas para darle a aquel objeto un valor de uso y de cambio (Toledo, 2009) . El trabajo como un derecho, es fuente de realización social y económico (Constitución de la República del Ecuador , 2008). El trabajo frente a la globalización (Laporta, 2007, pág. 245) está supeditada a la incorporación de los instrumentos tecnológicos, especialmente las Tecnologías de la Información y Comunicación que son medios informáticos proporcionados por el empleador para que el trabajador desempeñe sus obligaciones laborales, de lo cual se desprende tres dimensiones, espacial, temporal y finalista:

Espacial, referente a que el trabajador realice sus actividades fuera del lugar de trabajo. Temporal, acerca del desarrollo del trabajo dentro de la jornada laboral y, finalista, en cuanto al uso de las TIC tengan objetivos específicos que, en su mayoría son la de mejorar la productividad y eficiencia del trabajador (Torre, 2015, pág. 352)

Algunos investigadores sociales como Jeremy Rifkin y Richard Florida, han manifestado su preocupación sobre el futuro de los trabajadores como consecuencia directa de esta nueva Revolución, estos investigadores señalan que en el futuro existirá tres clases de trabajadores, los de primera clase; donde se encuentran la minoría: los creadores digitales, la segunda clase; servicios, aquí se encuentra la gran parte de los trabajadores y; tercera clase: quienes no tengan empleo o se encuentren en un empleo marginal. Esta investigación guarda relación con los estudios del Foro Económico Mundial y de la Universidad de Oxford, los cuales pronostican una masiva pérdida de empleos a causa de la sustitución de mano de obra por los robots, así mismo se dejará de prescindir alrededor de 700 profesiones por su poca utilidad, pero esta revolución digital también trae la creación de nuevos empleos según la (Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

Estas investigaciones sostienen que el trabajo que mayormente va a prevalecer en el futuro son los servicios, es decir, los trabajos en los que se destaque la contratación laboral. No obstante, las relaciones laborales en contexto de esta nueva era tecnológica no tienen que ser un riesgo de salud para los trabajadores como efecto de la flexibilización laboral según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (2018, págs. 10-11)

Formas de trabajo: El teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo.

El trabajo en casa o teletrabajo es una modalidad del trabajo que tiene su origen en Estados Unidos conocida como *telecommuting*, entendiéndose como un modo de evitar desplazamientos para desempeñar la actividad laboral. En Europa por su parte, se lo conceptualiza como *telework*, cuya traducción es trabajo a distancia. La Organización Internacional del Trabajo lo ha definido como trabajo a domicilio (Jaramillo, 2021, pág. 37). Este concepto se ha desarrollado en nuestra región de forma idéntica, las legislaciones de Colombia en su Ley 1221 de 2008; Argentina en su Resolución 1552/2012 de Boletín Oficial Número: 32522 y; Ecuador en su Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190, han definido al teletrabajo, como el desarrollo de

actividades o prestación de servicios fuera del lugar común de trabajo a través de la utilización de las TIC (Ibidem, 2021, págs. 38-40)

El teletrabajo básicamente es una forma de organización laboral, y así mismo es una modalidad de ejecución de cualquier tipo de contrato de trabajo, así lo conceptualiza el (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2023) del Ministerio del Trabajo. Al teletrabajo se lo puede considerar también, como una forma de trabajo en la que se efectúa la inclusión a la actividad laboral de personas que son parte de grupos vulnerables como; mujeres embarazadas, personas discapacitadas, personas de la tercera edad entre otros. Es aceptado como un trabajo más ágil y eficiente, en el que no se requiere la presencia del trabajador en un medio o espacio físico definido para que realice sus actividades si no, por el contrario, el teletrabajo permite que el teletrabajador desempeñe sus actividades laborales desde cualquier lugar a través de medios informáticos.

(Jordi Buirá, 2012) lo considera como un trabajo basado esencialmente en la confianza entre el empleador y trabajador. (Jack Nilles, 2007) menciona que el teletrabajo, se concibe como un modelo que defiere del espacio en el desempeño de actividades rompiendo la naturaleza del trabajo tradicional. La disposición reformativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria al Código del Trabajo en su Art. 16 establece que el teletrabajo, es el trabajo a través de dispositivos electrónicos donde se mantiene el contacto entre empleador y trabajador sin obligación de que el trabajador se encuentre en su lugar de trabajo (Código del Trabajo , 2005).

A pesar de regular el Teletrabajo en nuestra legislación y por ende establecer el derecho a la desconexión, el Estado aún no ha determinado sanciones a los empleadores que violen el derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo, únicamente se ha limitado en que los empleadores establezcan políticas de desconexión, y una de ellas es que se determine un procedimiento de quejas cuando se irrespete este derecho, así también se ha establecido al Ministerio de Trabajo como ente controlador de la política de desconexión que debe manejar el empleador, según el (ACUERDO

MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2023)

Trabajo y teletrabajo ¿un mismo significado en la era moderna?

La evolución de los aparatos tecnológicos y medios digitales implica nuevas formas de comunicarse, movilizarse y educarse, así mismo se implementan maneras distintas del trabajo (como lo es el teletrabajo) y en consecuencia, el concepto de trabajo ya no es el mismo, ya que va evolucionando e incorporando nuevos sujetos al trabajo: como lo es la existencia de trabajadores digitales, trabajadores del futuro o conocidos también como e-nómadas, inclusive ya no se puede apreciar un trabajo fijo, en donde se establezca un lugar específico (como sucede tradicionalmente), entonces al trabajo se vuelve más inestable e independiente y sobre todo, no es posible determinar un cómputo exacto de la jornada laboral a que simplemente llegar y salir de un lugar en específico (Prol, 2020, pág. 260)

En el trabajo y teletrabajo no se verifica una radical diferencia puesto que el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, es aplicable también en los trabajos convencionales, es decir, si bien el teletrabajo se le concibe como el uso de tecnologías fuera del lugar del trabajo, hoy en día cualquier forma de trabajo se convierte en teletrabajo; precisamente porque el trabajo se desarrolla a través de los instrumentos tecnológicos que facilitan el mismo, lo que ha demostrado una dinámica constante del trabajo.

Por tanto, el trabajo y teletrabajo se muestran como conceptos idénticos, sin embargo, el trabajo tradicional por el mero hecho de utilizar medios digitales, teóricamente es muy similar al teletrabajo. No obstante, dentro del estricto sistema del teletrabajo, se plantea la existencia del teletrabajador; quien debe reunir características como el dominio de las TICs y responsabilidad plena en cumplimiento de actividades, en tanto se requiere de los teletrabajadores proactivos (Ubidia, 2023) , cualidades que cada vez son más comunes en las empresas y empleadores que las solicitan, sin importar el trabajo que van desempeñar.

Antecedentes y actualidad del derecho a la desconexión digital.

La definición del derecho a la desconexión según (Ferreira y Ocampo, 2020, pág. 137): “ es el derecho que tienen los

trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho” según esta definición, este derecho guarda una sanción explícita al empleador en efecto de que no se garantice. Es decir, se está prohibiendo recibir algún tipo de sanción disciplinaria por incumplir requerimientos fuera de la jornada laboral. Además resaltan estos autores que este derecho es un efecto del derecho al descanso.

Por otro lado, a este derecho se determina como: “un derecho escoba en el sentido que tiene un contenido amplio y envolvente y que arrastra consigo a un grupo de derechos que representa” (González, 2020). Esta definición tiene relación con el principio de interdependencia de derechos que se lo reconoce en nuestra Constitución (Art. 11, numeral 6), en la cual para el efectivo goce de determinados derechos es necesario la consecución de otros.

En otro punto de vista (González, 2020) identifica al derecho a la desconexión en dos perspectivas, la primera en cuanto que la teleología de este derecho no solo comprende que el trabajador no reciba mensajes, órdenes, instrucciones o comunicaciones fuera de su horario de trabajo. Sino que también, los empleadores quedan prohibidos de comunicarse y llevar un control laboral de sus trabajadores a través de medios tecnológicos cuando aquellos se encuentran en su periodo de descanso.

Sobre estas definiciones (Cárdenas, 2022) considera que el derecho a la desconexión tiene que entenderse como un derecho fundamental. Lo cual conllevaría elevar este derecho a una perspectiva constitucional, en la que se conciba como un principio que se determine como un pilar fundamental del derecho al trabajo. De esta forma se logra una materialización de los derechos, deberes y garantías de los empleadores y empleados.

Derecho a la desconexión digital en el Mundo y Europa

El informe de la OIT: *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo de 2015*, ha manifestado que si bien las tecnologías de la información y comunicación, son medios que agilitan el trabajo: “la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas

laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del periodo preindustrial” (Trabajo C. I., 2015, pág. 15), la OIT se muestra preocupante de la introducción de las Tics en el trabajo, puesto que, crea condiciones desfavorables del trabajo.

Así en el mundo, los problemas sociales de la nueva era digital que experimenta, se manifiestan en los países más desarrollados, es decir, en las potencias mundiales tecnológicas, percibiéndose para las potencias en desarrollo o sub desarrolladas como desafíos futuros.

De esta forma, los casos que más resalta a nivel mundial sobre el derecho a la desconexión son en Corea del Sur y Filipinas, en Corea en 2016 concibiéndole a este derecho como una garantía del derecho a la salud y seguridad de los trabajadores y, en Filipinas, se contempla este derecho como una normativa en el que el trabajador utiliza su tiempo de trabajo de manera propia (Campos, 2019, págs. 111-112)

En el viejo continente, Francia ha sido una de las primeras legislaciones en establecer el Derecho a la Desconexión Digital, en su reforma Laboral Loi Travail N°. 2016-1088 que reforma el artículo L. 2242-8 (Taléns, 2019, pág. 152). Siguiendo el modelo de Francia, Italia ha sido la segunda legislación en establecer el derecho a la desconexión digital, en la elaboración de la Legge 81/2017 en el artículo 19, donde regula *la lavoro agile* (trabajo ágil) que norma el teletrabajo de ese país; siguiendo el ejemplo de los estados prenombrados, países europeos como España, Portugal y Grecia, reconocen el derecho a la desconexión digital (Álvarez, 2022, pág. 9).

Derecho a la desconexión en España y Latinoamérica

La ley de protección de datos y garantía de derechos digitales o Ley Orgánica 3/2018 de España, en su Art. 88 consagra el derecho a la desconexión, este derecho surge pues a partir de la negociación colectiva y la jurisprudencia española.

Particularmente en la negociación colectiva; el Convenio Colectivo de Vueling Airlines S.A de 2018 destacó que no existe obligación de revisar los correos electrónicos en los días de descanso, permisos y vacaciones. En el mismo año, el Banco Santander, ha

desarrollado medidas para que el trabajador se pueda desconectar luego del día de trabajo. De los acuerdos señalados y entre otros convenios resaltan las herramientas de desconexión, los sistemas redirección de correos, de desconexión de teletrabajadores y de alerta, esta última, cuando exceden en conexiones laborales para recordar al empleado su necesidad de desconectar.

La jurisprudencia española ha desarrollado antecedentes directos e indirectos al derecho a la desconexión. De forma indirecta, la sentencia del Tribunal Constitucional de España, STC 192/2003 de 27 de octubre de 2003, manifestó que el tiempo libre que posee el trabajador debe ser exclusivamente para el descanso. De la misma forma la STC 6/2007 de 27 de marzo de 2007, expresa que el trabajador tiene derecho a no dar respuesta a sus empleadores fuera de su horario laboral, y la sentencia del Tribunal Supremo del 21 de septiembre de 2015 (4353), sobre la protección de los datos del trabajador en tanto, que declara ilegales la cláusula de un contrato en donde se proporcione el número móvil personal del trabajador, así como su correo electrónico, para que reciba mensajes fuera de las horas del trabajo (Campos, 2019, págs. 117-118)

En Latinoamérica también se ha establecido el derecho a la desconexión digital puesto que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha señalado sobre el derecho a la desconexión, como aquella facultad que poseen todas las personas sobre la utilización de los aparatos tecnológicos, de cómo los utilizan y para que fines, guardándose el derecho de desconectarse cuando lo requieran, según el (Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en las Américas, 2020, pág. 78). La Comisión, no establece una referencia explícita con el contexto laboral, no obstante, como máximo Organismo garante de Derechos Humanos protege el derecho a desconectarse desde diversos entornos sociales lo que incluye al trabajo.

A continuación, se detalla los países de nuestra región en los que se garantiza el derecho a la desconexión digital: En Chile en la Ley Núm. 21220 que modifica el Código del Trabajo (en materia de Trabajo a Distancia), en su Art. 152 quáter J (Social M. d., 2020); Argentina en su Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (Ley 27555, 2020), Art. 4 de la Jornada Laboral y, Colombia en su Ley de Desconexión Laboral, (Ley 2191, 2022), Art. 3. En esta última

legislación se determina a este derecho no como un derecho exclusivo del teletrabajo, sino como un derecho en cualquier modalidad de trabajo.

Derecho a la desconexión digital en Ecuador

En Ecuador y en las legislaciones prenombradas, establecen el derecho a la desconexión como una prevención de riesgos laborales y el respeto y garantía al derecho de descanso e intimidad personal (Jaramillo, 2021). Este derecho tiene el objetivo de garantizar el tiempo de descanso y vacaciones para establecer una conciliación entre la vida laboral, personal o familiar.

El Estado frente a la emergencia sanitaria Mundial Covid-19 y, por su obligación de combatir la crisis sanitaria e incentivar la economía; a través de decreto presidencial, el 20 de junio de 2020 se expide la (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020) misma que regula el teletrabajo y establece el respeto al derecho a la desconexión digital, así pues se establece, que este derecho a desconectarse de los dispositivos electrónicos tiene que ser respetado por el empleador, por ende, el trabajador no está obligado a responder mensajes de texto u ordenes fuera de su jornada laboral.

El derecho a la desconexión digital, es un derecho garantizado en nuestra legislación, pero sus antecedentes se remontan a 2016, con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 expedida por el Ministerio del Trabajo en 2016, el mismo que ya se encuentra derogado, pero su finalidad principal era la de regular el teletrabajo en el sector privado. Posteriormente a esta disposición, se expidió el (ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181, 2020) durante la crisis Sanitaria COVID-19, cuya finalidad consistía en la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario específicamente en el contenido del Teletrabajo emergente, surgido como una alternativa de trabajo tanto en el sector público como el sector privado, más tarde se expidió la Norma Técnica para Regular la Modalidad de Teletrabajo en el sector Público (Trabajo M. d., 2022). Estos acuerdos Ministeriales son de carácter declarativos de derechos (Ruíz, 2022, págs. 86-88)

El derecho a la desconexión únicamente es aplicable en los trabajos que son registrados en la modalidad de teletrabajo. En nuestra normativa para que un trabajo sea considerado dentro de la modalidad de teletrabajo, es necesario que sea inscrito y registrado en el Sistema Único de Trabajo (SUT) por parte de los empleadores a sus teletrabajadores según el (ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181, 2020). Y, en el sector público es en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH) del Ministerio del Trabajo, de conformidad al (ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035, 2022) por lo que solo a quienes se encuentren registrados en esta modalidad cuentan con la opción de que se le garantice el derecho a la desconexión digital. Surge pues, la interrogante ¿Cómo se garantiza el derecho a la desconexión en los trabajos no calificados con la modalidad de teletrabajo; a pesar de que los trabajos contemporáneos utilizan las TICs de forma idéntica o casi igual al teletrabajo?

El derecho a la desconexión digital, como un derecho indispensable para la tutela de los derechos de los trabajadores en ejercicio de cualquier modalidad de trabajo.

Tiempo de Trabajo o Jornada Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) para fijar la jornada laboral que hoy en día es vigente, es el resultado de una constante lucha social, por lo que el tiempo de trabajo es históricamente un tema voluble para la sociedad tanto es así que las mayores revueltas sociales que ha llevado a cabo la clase obrera, han sido motivadas por la disminución del tiempo de trabajo. En 1919 se desarrolló la Conferencia General de la OIT en Washington, donde se firmó el primer Convenio Internacional sobre las Horas de trabajo establecido en un tiempo de trabajo, de 8 horas al día y 48 horas semanales (Iturralde, C. A., & Duque, L. E, 2021, pág. 152) Sin embargo, en nuestro (Código del Trabajo, 2005), se establece como jornada laboral ordinaria con un máximo de ocho 8 horas diarias y 40 semanales, las mismas que pueden ser cumplidas de forma irregular de acuerdo a la naturaleza del trabajo, siempre que no exceda las 10 horas diarias y 40 semanales, así rezan los Arts. 47 y 47.2 del cuerpo legal.

El derecho a tener una jornada laboral conforme las leyes, Constitución e Instrumentos Internacionales implica que es un derecho progresivo y no regresivo. El derecho al descanso, es un derecho tutelado e irrenunciable según la el Art. 11 numeral 6 y Art. 8 de Nuestra Constitución (Constituyente, 2008), el derecho al descanso es también innegociable, puesto que no es un objeto con el cual se pueda negociar libremente (Amorós, 2020, págs. 259-261). La decisión sobre este derecho puede traer graves consecuencias sobre todo para el trabajador y sus derechos.

El problema entre la jornada laboral y el derecho al descanso, recae en que el tiempo y la remuneración van de la mano, por cuanto la remuneración se vuelve más importante que el tiempo de trabajo, peor aún que con el uso de instrumentos tecnológicos no se establezca una hora fija de trabajo, por ende, se labore por encima de la jornada laboral regular, muchas de las veces sin remuneración que a su vez corresponderían a horas suplementarias.

Derecho al descanso y ocio

El derecho al descanso es un derecho forzoso que implica no trabajar más allá de las 40 horas hebdomadarias y cinco días a la semana, con dos días de descanso. En la jornada ordinaria, podrá ser dividida en dos partes con un reposo mínimo de 30 min y máximo de dos horas, a partir de las 4 primeras horas de trabajo. Superar la jornada laboral máxima diaria y semanal, corresponde pues el pago obligatorio de las horas suplementarias y extraordinarias, según lo establece el (Código del Trabajo, 2005) Art. 47 y siguientes.

El descanso laboral comprende dos partes; la primera es la parte activa, donde el trabajador se encuentra en su proceso productivo, y la segunda, es la parte pasiva, donde se interrumpe la jornada laboral y el trabajador deja de prestar servicios, este descanso se encuentra explícitamente remunerado (R. Wolyvovics, 2009). El descanso laboral es parte importante del proceso productivo, además en cuanto se respete este derecho y se otorgue debidamente el tiempo de descanso se está garantizando otros derechos como: el de salud (en la prevención de enfermedades) accidentes laborales y sobre todo se previene el estrés laboral, en suma; el descanso laboral trae beneficios para el trabajador: en su salud física, emocional, mental.

Desde la perspectiva sociológica, el descanso laboral es una de las partes esenciales del trabajo que permite al trabajador desarrollar sus habilidades sociales y artísticas que beneficia a su entorno social. El trabajador cuando se encuentra fuera de su entorno laboral, vuelve a reencontrarse con sus familiares y amigos, por ende, se reincorpora a su función dentro de la sociedad, garantizándole su libertad sin un agotamiento laboral o entretenimiento tecnológico (redes sociales), en consecuencia, puede despertar y exigir el cumplimiento de sus derechos; esto, es algo que no les conviene a los empleadores y grupos de poder, pues les interesa mantener a la clase obrera ocupada, entretenida pero no descansada. Sumado a aquello, es que los empleadores evaden el pago de horas suplementarias o extraordinarias por solicitar información a través de dispositivos digitales, pues creen que es obligación de los trabajadores el responderles y no lo consideran como un trabajo formal (Gavilánez, 2020, pág. 34).

El tiempo libre u ocio en la actividad laboral es visto como aquel tiempo que dispone el trabajador luego de su jornada de trabajo. Es un derecho Constitucional (Art. 66 núm. 2) de tiempo personal que posee el trabajador, el cual está destinado al disfrute y recreación de este, siendo beneficioso para la salud; ¡Una buena salud, un buen desempeño! Sin embargo, no es tanto así, ya que factores como la movilización y preparación para ir al trabajo lleva su tiempo diario, sumado a que los trabajadores deben responder las obligaciones de su familia u hogar, lo que evidentemente, el tiempo libre personal que posee un trabajador es casi nulo (Sánchez et. Al 2013, pág. 37). Muchas veces la introducción de las tecnologías hace que cada vez sea más complicado que los empleadores garanticen un pleno descanso y tiempo libre de sus trabajadores, derivándose en muchos casos que los trabajadores presenten enfermedades nuevas como lo es el tecno estrés.

Derecho a la intimidad personal y familiar

La (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948), en su Art. 12 menciona que nadie puede “*ser objeto de tener injerencias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques*”. La Constitución de la República

reconoce el derecho a la intimidad personal y familiar, en su Art. 76 numeral 20 y, el Código Integral Penal en su Art. 178, lo reconoce como un delito cuando se publique información personal sin el consentimiento de su titular.

La intimidad familiar del trabajador, comprende los criterios de convivencia y armonía de la familia, generalmente se reconocen como roles familiares que se traducen en obligaciones de los padres frente a sus hijos que en materia civil requiere un amplio catálogo de derechos y obligaciones, principalmente de los niños, niñas y adolescentes. En afán de satisfacer las exigencias del hogar y del empleo, los trabajadores deben enfrentarse a un conflicto familia-trabajo, en que el tiempo y las exigencias del trabajo interfieren con la realización de las actividades familiares (Abdelaziz Et. Al 2016)

El derecho a la intimidad es la información de uno mismo, la misma que puede ser o no compartida a la sociedad según sea nuestra voluntad. En relación con el derecho a la dignidad y en contexto de la relación laboral a este derecho se le puede entender como aquel espacio reservado que posee un trabajador para evitar interferencias externas en sus periodos de descanso.

Para que este derecho se garantice es necesario mantener un equilibrio entre la intimidad de la persona y los intereses de su empleador (León, 2019, pág. 15). Así pues, garantizar el derecho a la intimidad, muchas de las veces, pone en conflicto con otros derechos, especialmente con el del empleador quien jurídicamente tiene el derecho y potestad de ejercer un control de actividades emanados del contrato de trabajo, de ahí que las empresas llegan a entrometerse ilegítimamente en el espacio personal e intimidad del trabajador

En el conflicto de derechos, es necesario recurrir a los métodos de interpretación previstos en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que para estos casos denota la interpretación a favor de los derechos. La Corte Constitucional en su (Sentencia N.º 0016-13-SEP-CC, 2013, pág. 7) ha argumentado que los derechos laborales son intangibles e irrenunciables. Y es que, la Corte desde una interpretación garantista de derechos considera que la parte más débil de la relación laboral, son los trabajadores quienes, al ser desprovistos de los medios de producción, pueden ser

objetos de vulneración de derechos. Y junto a la intangibilidad e irrenunciabilidad de estos derechos, se encuentra el principio *indubio pro operario* que son conquistas sociales reconocidas en el constitucionalismo ecuatoriano.

Control de los empleadores a través de las aplicaciones de comunicación y correos institucionales

En Ecuador el 78.8 % de la población es activa en la utilización de redes sociales y alrededor de 11 millones de usuarios utilizan la app de mensajería WhatsApp (M. Purz & J.Content, 2023). Esta aplicación de mensajería es utilizada por la gran mayoría de empleadores, por su facilidad de comunicación, que generalmente son órdenes de trabajo o solicitudes de información a los trabajadores, así mismo, los correos electrónicos son los más utilizados para enviar las tareas laborales e información relacionada con el trabajo. Todos estos mensajes son emitidos y recibidos a través de dispositivos electrónicos como celulares, computadoras, laptops, tablets etc.

Las instrucciones de las empresas emitidas y recibidas de manera telemática o digital, demuestran el poder de dirección y control que tienen actualmente los empleadores sobre la clase obrera, dirección que va más allá de la jornada pactada, invadiendo descansos entre jornadas diarias o semanales y hasta vacaciones (Prol, 2020, pág. 261)

Los empleadores manejan el control de la actividad productiva, ciertamente no es absoluta y no constituye un acoso laboral, pero si existe una vigilancia constante, de no ser así no se estaría hablando de una relación laboral. No obstante, el control del empleador tiene su límite en la dignidad del trabajador (Catala, 2018)

Es evidente que el control de producción tiene su fundamento en el contrato de trabajo, título jurídico que otorga facultades ordenadoras, instructivas y de decisión, pero también, determina obligaciones a los empleadores, como el respeto de los derechos laborales. Es por eso, que las empresas deben ejercer esta actividad de control hasta lo que implique las obligaciones del trabajador. Ante aquello me es oportuno citar lo manifestado por Isabel Sáenz-Torre:

“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia

y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso” (Torre, 2015, pág. 342)

En síntesis, no se pretende negar la capacidad controladora del empleador, pero si es necesario que, en el ejercicio de esta facultad, se utilice métodos de control que respeten los derechos fundamentales del trabajador (Catala, 2018, pág. 127), básicamente el empleador debe buscar la armonía de derechos de las partes.

Desafíos jurídicos del derecho a la desconexión a partir de desarrollo jurisprudencial

Jurisprudencia en Colombia

El derecho a la desconexión laboral en Colombia es definido como aquel derecho que tienen los trabajadores del sector público y privado, a no tener contacto por cualquier medio tecnológico o no con sus empleadores, quienes quedan prohibidos a emitir órdenes fuera de la jornada laboral (Ley 2191, 2022). Las excepciones a esta ley es lo dispuesto en el Art. 6 específicamente el literal a), donde se excluyen a los altos directivos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Disposición a la que se ha presentado una demanda de inconstitucionalidad, por vulnerar derechos de igualdad y condiciones dignas de trabajo (Reynoso, 2023)

La sala plena de la Corte Constitucional Colombiana, ha resuelto esta demanda argumentando lo siguiente; si bien los trabajadores del sector público y privado que desempeñan labores de dirección y confianza no se encuentran sujetos a la jornada laboral ordinaria o máxima, esto no es causal para excluirlos de la desconexión, pues es un derecho humano que surge de las nuevas tecnologías. La Corte, declara que es executable (acorde a la Constitución Política) el literal a) del Art.6 de la Ley 2191, además manifiesta en su parte resolutive:

“...que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que

implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso.” (Sentencia C-331 de 2023)

Además, la Corte, menciona que este derecho a la desconexión debe ser atendida conforme los criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo a la naturaleza de las actividades laborales que desempeñe los directivos de las empresas.

En nuestra legislación, las labores que desempeñen las personas como representantes de una determinada empresa y si cuentan con un poder general para representar y obligar a la misma, serán mandatarios y no empleados. Así pues, estas personas que realizan acciones de mandato ya no se consideran empleados, por ende, no se garantizaría este derecho a estas personas, esto representa un desafío jurídico a vencer. Es decir, nos encontramos en situación de desigualdad y discriminación a estas personas, que inclusive son los que más trabajan y se mantienen en un contacto ininterrumpido con la empresa.

Jurisprudencia en España

El derecho a la desconexión en España tiene un desarrollo jurisprudencial en temas trascendentes que a continuación detallo:

La sentencia 962/2020 del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid del 4 de noviembre de 2023, trata acerca de la formación continua sea presencial u online de los trabajadores. Y es que, según el caso, el Sr. Gerardo recibía una serie de correos electrónicos en los que se señalaba de su obligación de participar en la: “Convocatoria Curso Factores Humanos Ed 17/07/2016” a los cuales decidió no asistir a ninguno, por considerarlo que atenta su derecho al descanso, luego la entidad ENAIRE para la cual prestaba sus servicios presentó una sanción en su contra, por considerar su conducta una falta laboral. Ante lo cual, el Sr. Gerardo presentó la demanda sobre la falta laboral imputada, en contra de ENAIRE. El Tribunal Superior, desestimó la demanda, puesto que el (Estatuto de los Trabajadores, 2005) en su art. 23. 1 manifiesta: “*Con carácter general un curso de formación empresarial es una actividad laboral que debe ser considerada como tiempo de trabajo efectivo*”. Además de la existencia del Contrato Colectivo entre los trabajadores de la empresa pública de Aviación ENAIRE, el Tribunal Superior, consideró: “*la realización*

de un curso formativo online de carácter obligatorio fuera del horario de trabajo tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no resulta el derecho de desconexión digital” (Sánchez, 2021)

En relación a este pronunciamiento, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su Sentencia 318/2021, menciona aspectos importantes en cuanto al derecho a la desconexión, el cual expresa: “*el derecho del trabajador a la desconexión digital no es incompatible con que la empresa pueda imponer la realización de actividades laborales fuera del horario ordinario*” (Sánchez, 2021)

También es importante destacar que la sanción a los empleadores que irrespeten el derecho a la desconexión digital, es a través de una multa económica, contenido en el Art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, para la cual la infracción sería muy grave y se establecería según lo dispone la Ley 10/2021, en una multa económica de alrededor de 4 546 a 45 504 euros (Estado, 2021)

Las capacitaciones y formación profesional al que exigen las empresas generalmente son dispuestas en las cláusulas de un contrato laboral, o si no se encuentra establecidos en el reglamento o estatuto interno de la empresa, el de asistir obligatoriamente a estas capacitaciones y formación continua de los trabajadores. En su mayoría, se realizan fuera de la jornada laboral y de no asistir, se sancionan a los trabajadores hasta con multas económicas. En el sector público, asistir a estas capacitaciones es obligatorio, sin embargo, de no hacerlo afecta a su historial laboral de desempeño, el mismo que es tomado en cuenta al momento de volver a contratar.

Importancia de establecer el derecho a la desconexión digital en Ecuador

Consecuencias de la falta de regulación de la desconexión digital

Los riesgos laborales en el trabajo por el uso de los instrumentos electrónicos, no dejan de estar presentes, aunque en menor medida que el trabajo tradicional. Sin embargo, son riesgos genéricos y ergonómicos (Prevalia, 2013, pág. 11) que se caracterizan por ser enfermedades que afectan la psiquis y genera nuevas enfermedades modernas relacionados con el

uso de estos dispositivos. Las consecuencias se presentan a mediano o largo plazo y son las siguientes; fatiga mental, visual y física producto del uso de computadores, específicamente de la luminosidad. También se encuentran enfermedades relacionadas con las condiciones de trabajo (en este caso, el permanecer mucho tiempo en una sola postura), las cuales afectan al sistema motor y provocan rinalgias, dorsalgias, síndrome del túnel carpiano, hernias, tendinitis, tenosinovitis entre otras.

Por su parte, el trabajo convencional relacionando con el uso de las TICs, se desprenden enfermedades derivadas del cansancio mental y las psicosociales como; irritabilidad, somnolencia, insomnio, falta de apetito, problemas gastrointestinales o cardiovasculares, el estrés o el propio tecnoestrés. Estas enfermedades surgen a partir de la exigencia de los empleadores a sus trabajadores, en la capacidad para analizar, procesar y sistematizar la información, así como solicitándolos constantemente que se encuentren actualizados y preparados sobre la utilización de las TICs, para lo cual los obligan a participar de las diferentes capacitaciones que ofrecen las mismas empresas que por lo general son fuera de la jornada laboral (Pérez, 2021, págs. 8-9). En caso de no contar con las habilidades o no asistir a las capacitaciones dispuestas, los trabajadores corren el riesgo de ser incompetentes y ponen en peligro su empleo.

Los trabajos relacionados con el tránsito y el desplazamiento, por ejemplo, en la entrega de documentos, informes, transporte de ida y de salida. Puede que sea un trabajo semi presencial o mixto, o sea un trabajo que se deba realizar en el celular a la cual se le conoce en Colombia como movilidad móvil del trabajo, como lo es el servicio de delivery a través de aplicaciones y/o únicamente se requiera del desplazamiento para cumplir con una orden del empleador. A todos estos riesgos de tránsito en el trabajo con medios digitales y teletrabajo, Alejandra Penalva, las denomina como accidentes *itinere* (Penalva, 2016, pág. 142)

Por otro lado, la explotación laboral se consolida en tres variables; los ingresos de los trabajadores en cuanto a remuneraciones, beneficios sociales, y; la jornada, estabilidad y ambiente laboral. Esta tercera variable, es la que motiva la introducción de este derecho y cualquier afección a una de estas constituye un déficit, de la relación laboral. Es por eso, que

se necesita adecuar una normativa y un control público en el mercado laboral, capaz de hacer frente a las innovaciones tecnológicas en el trabajo (C. Iturralde & L. Duque, 2021)

Necesidad de garantizar el derecho a la desconexión digital en cualquier forma de trabajo

La idea de mejorar las condiciones laborales a través de los avances tecnológicos, se concibe en cuanto agilice la forma de hacer el trabajo y que todo sea beneficioso y positivo. Sin embargo, todo aquello ha quedado en una mera hipótesis y resulta ser todo lo contrario. Con la implementación de estos aparatos electrónicos, se han presentado problemas sobre todo en la parte de la salud del trabajador como afecciones físicas y mentales previamente expuestos, poniendo en inestabilidad las condiciones laborales, configurándose la precarización laboral.

Al respecto, la Corte Constitucional establece: “cuando el trabajador se ve afectado en sus derechos y condiciones de trabajo, constitucionalmente y legalmente reconocidos, colocándolo en una situación de desventaja económica, social o jurídica, estamos frente a una suerte de precarización laboral” (Sentencia N.º 037-16-SIN-CC, 2016, pág. 21)

Las situaciones de desventaja en la que se encuentran los trabajadores con la introducción de las TICs, en el ámbito económico, es la justa remuneración del trabajo, pues en la actualidad los trabajadores realizan trabajos no remunerados o mal pagados, luego de su jornada laboral a partir de órdenes emitidas a través de aparatos electrónicos. En el ámbito social, la desventaja en los trabajadores es que la intromisión de los empleadores más allá de la jornada laboral afecta al trabajador a alcanzar sus fines sociales. Y, en el aspecto jurídico se encuentran en una situación de indefensión porque no existe una normativa que regule el uso de los aparatos electrónicos en el trabajo, además que crea situaciones de desigualdad frente a quienes desempeñan la modalidad de teletrabajo.

La necesidad imperiosa de garantizar el derecho a la desconexión, está encaminada a disposiciones legales para hacer efectivo los derechos laborales, el derecho a la salud es uno de los derechos indispensables para garantizar una vida digna, de acuerdo al principio de interdependencia de derechos. Así pues, la

sobrecarga laboral provoca riesgos de carácter psicosocial, disminución de la calidad de vida y problemas intrapersonales con los suyos. Es por eso que el derecho a la desconexión tiene naturaleza y finalidad esencial de mejorar el equilibrio entre la vida laboral y profesional, así mismo buscar un equilibrio entre circunstancias personales y profesionales, en efecto de mejorar las condiciones que motiven el crecimiento personal del trabajador y, en consecuencia, se evidencie un mejor rendimiento (Ortiz, 2021). Sin embargo, no se estipula este derecho para cualquier modalidad de trabajo (salvo el teletrabajo), mucho menos existe una sanción a los empleadores que incumplieran este derecho (Cialti, 2017, pág. 180)

El derecho a la desconexión ¿es nuevo derecho o una garantía del derecho de descanso? Según M. Peláez, es un nuevo derecho a partir de que responde a una realidad social que es la globalización y la revolución digital (Ruíz, 2022). El derecho a la desconexión al igual que el descanso es un derecho laboral, es un derecho progresivo, que sirve como un instrumento para garantizar la efectividad del derecho a la salud y sus derechos conexos.

El principio de progresividad implica que los derechos no deben degradarse del nivel que ha alcanzado y, por el contrario, debe adecuarse el contenido del derecho acorde a la dinámica de la sociedad. Así el principio de no regresividad de derechos (antítesis de progresividad), la Corte Constitucional en su (Sentencia N.º 005-13-SIN-CC, 2013), ha mencionando que la Asamblea Nacional y cualquier órgano de carácter normativo debe garantizar la dignidad humana a través del principio de no regresividad, esto implica la adecuación jurídica de las normas, leyes, reglamentos, ordenanzas, resoluciones acordes a los preceptos constitucionales y tratados internacionales en materia de derechos humanos.

La Corte también menciona que el principio de no regresividad guarda relación con el principio de irrenunciabilidad de los derechos, así pues, los derechos deben respetarse lo que la Constitución les confiere y los jueces deben aplicar directamente la Constitución en situaciones en las que los derechos contienen disposiciones menores. La Corte recuerda que: “...el fin último es garantizar el avance gradual de la calidad de vida de las personas y no de su deterioro” (Sentencia N.º 005-13-SIN-CC,

2013, pág. 8)

Bajo esta disposición de la Corte Constitucional; los derechos antes analizados; derecho a la intimidad personal y familiar, derecho al descanso y derecho a la salud, son derechos que han alcanzado un nivel de protección bastante alto y es por eso que los órganos jurídicos deben crear disposiciones normativas que vayan a garantizar el pleno ejercicio de estos derechos, lo que repercute en mejorar la calidad de vida.

Garantizar el derecho a la desconexión es garantizar el derecho al trabajo, entiéndase a este derecho que, según la Corte Constitucional, es un derecho de “*trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde a las necesidades del ser humano, en el cual se le permita desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional*” (Sentencia N.º 093-14-SEP-CC, 2014, pág. 20). La Corte es enfática en mencionar que el trabajo es un derecho que se debe desempeñar en un ambiente óptimo, lo cual requiere que no exista un ambiente laboral que genere condiciones vejatorias por parte de los empleadores. Las condiciones laborales son las que van a determinar la calidad del trabajo, algo que evidentemente entra en interés del empleador.

Conclusiones

El alcance del derecho a la desconexión en nuestro ordenamiento jurídico no tiene efectos jurídicos hacia todos los trabajadores y hasta para quienes tutela, carece de coercitividad en cuanto no existen los medios o herramientas de denuncia para hacer efectivo este derecho; entonces en primer lugar, hay que determinar sanciones hacia los empleadores que violen este derecho a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo.

Incorporar el derecho a la desconexión requiere una cooperación entre diversos sectores sociales y más aún de las instituciones públicas y hasta órganos jurídicos, para alcanzar la garantía de una calidad de vida de los trabajadores y así también otorgar las condiciones y principios esenciales que giran entorno a un ambiente óptimo en el trabajo.

El trabajo en la actualidad según lo expuesto en el presente artículo, demanda de habilidades en el uso de las TICs. Es por ello, que nuestro ordenamiento jurídico no acapara una realidad ineludible de la Revolución 4.0, y que, sin importar la modalidad de trabajo, las TICs están presentes, creando inclusive una precarización laboral.

Las consecuencias expuestas de no garantizar el derecho a la desconexión violan el derecho a la salud, el cual es un derecho general, que requiere de la garantía de otros derechos para su consecución. Es por ello, que el derecho al descanso e intimidad personal y familiar, son los bienes jurídicos protegidos, son derechos relacionados sustanciales e indispensables para la garantía de la vida digna; máxima, que es deber del Estado el precautelarla.

El uso indiscriminado de los medios de comunicación por los empleadores ocasiona un acoso laboral a los trabajadores, puesto que, recibir mensajes y órdenes fuera de la jornada laboral representa no garantizar el respeto a las horas de descanso obligatorio. Entonces, frenar la arbitrariedad de los empleadores frente al vacío legal existente, implica incorporar el derecho a la desconexión en el Código del Trabajo, así como sanciones de orden económico a los empleadores que no garanticen este derecho.

Recomendación

El Estado mediante la función legislativa junto con las instituciones correspondientes y gremios de trabajadores en general, deben incentivar un proyecto de ley que tenga disposiciones reformativas al Código de Trabajo en su Art. 16, Art. 50 y Art. 51, que trata el derecho a la desconexión en el teletrabajo y el descanso en la jornada diaria y semanal a fin de que se garantice plenamente este derecho. Así pues, el derecho a la desconexión se establezca en cualquier modalidad, previniendo las intromisiones empresariales a través de cualquier dispositivo electrónico o no, fuera de las horas de trabajo. Este proyecto de ley también debe contar, con las sanciones para los empleadores que violen este derecho, así como la obligación de cancelar las horas suplementarias o extraordinarias cuando los trabajadores prueben haber realizado actividades laborales en su tiempo de descanso, cuando han sido requeridos a través de dispositivos tecnológicos. Esta ley, debe atender a casos especiales, como el caso

de altos directivos que realizan actividades de mandato o confianza y no se sujetan a la jornada laboral ordinaria, así como en los casos en los que las empresas solicitan a sus trabajadores asistir a capacitaciones y formación laboral continua.

Referencias bibliográficas

- Abdelaziz Rhnima, Patrick Richard, Juan Francisco Núñez y Claudio Eduardo Pousa. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Ciencia Ergo Sum*, 23(3), 205-227. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10448076005>
- ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181. (2020). Ministerio del Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Álvarez, M. J. (2022). Desconexión Digital en el Ámbito Laboral. *Universidad Pontificia Comillas*, 1-43. Recuperado el 10 de enero de 2023, de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/59008/DERECHO%20A%20LA%20DESCONEXION%20DIGITAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amorós, F. P. (2020). Derecho de los Trabajadores a la Desconexión Digital. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 14, 257-275. Recuperado el 20 de enero de 2022, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-257.pdf>
- Argentina, E. S. (2020). *Ley 27555*. Buenos Aires: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2020_ley27555_arg.pdf
- Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 101-124. doi: 10.54571/ajee.415
- Cárdenas, F. M. (2022). Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral. *Revista*

- IUSTA, 113-133. doi:<https://doi.org/10.15332/25005286.7761>
- Carlos Antonio Iturralde Durán, Lenin Efraín Duque Romero. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque marxista. *ScieloPreprints*. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1724>
- Catala, R. P. (2018). La Protección del Derecho a la Intimidad del Teletrabajador. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 8(1), 113-115. Obtenido de https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918/2301
- Cialti, P.-H. (2017). EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN FRANCIA: ¿MÁS DE LO QUE PARECE? *Temas Laborales*, 163-181.
- Colombia, E. C. (2022). *Ley 2191*. Bogotá: Función Pública. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449.
- Consuelo Ferreira y Carolina Vera Ocampo. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral. Universidad Blas Pascal*(2), 131-141. doi:[https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)
- Durango, A. (26 de Julio de 2017). Flexibilidad en el Trabajo: un ejercicio modelo en Ecuador. *BID*. Recuperado el 27/02/2023 de febrero de 2023, de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/flexibilidad-en-el-trabajo-un-ejercicio-modelo-en-ecuador/>
- EC, A. N. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Registro Oficial S. 229.
- Ecuador, C. C. (2013). *Sentencia N.º 0016-13-SEP-CC*. Caso N.º 1000-12-EP.
- Ecuador, C. C. (2013). *Sentencia N.º 005-13-SIN-CC*. Caso N.º 0033-11-IN.
- Ecuador, C. C. (2014). *Sentencia N.º 093-14-SEP-*
- CC. Caso N.º 1752-11-EP.
- Ecuador, C. C. (2016). *Sentencia N.º 037-16-SIN-CC*. Caso N.º 0054-11-IN.
- España, G. d. (2005). *Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Editorial BOE. Obtenido de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139
- Estado, A. E. (2021). *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. España: BOE núm 164. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>
- Gavilánez, M. A. (2020). *El Impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador*. Cuenca: Tesis de Postgrado, Universidad de Cuenca. Recuperado el 20 de enero de 2022, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34113/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>
- González Parra-Tanya Elizabeth; Quituisaca Uguña-Verónica Narcisca. (2023). Mecanismos de regulación y control de la jornada laboral dentro de la modalidad de teletrabajo. *Revista Killkana Sociales*, 9-19. doi: <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v7i1.1206> Artículo Revisión bibliográfica. *Revista Killkana Sociales*. Vol.7, No 1. pp. 9-20, enero-abril, 2023.p-ISSN 2528-8008 / e-ISSN 2588-087X. Universidad Católica de Cuenca
- González, G. G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: Alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria. *Revista Catalana de dret públic*(número especial), 54-71. doi:<http://dx.doi.org/10.2436/rcdp.i0.2020.3505>
- Humanos, C. I. (2020). *Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en las Américas*. OEA. Recuperado el 24 de febrero de 2023, de <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/informes/tematicos.asp>
- Iturralde Durán, C. A., & Duque Romero, L. E. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque marxista. *Chaquíñan, Revista De Ciencias Sociales y Humanidades*(14), 146-162. doi:<https://>

doi.org/10.37135/chk.002.14.10

TORRES%20NESTOR.pdf

- Jaramillo, M. G. (2021). *El teletrabajo ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado el 26 de febrero de 2023, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8389/1/T3662-MDEM-Zambrano-El%20teletrabajo.pdf>
- José Sixto-García, Xosé López-García y Ma del Carmen Gómez de la Fuente. (2021). Mensajería instantánea como fuente informativa en la Comunicación Organizacional: WhatsApp Business en México. *Revista de Comunicación y Sociedad*, 1-26. doi:<https://doi.org/10.32870/cys.v2021.7679>
- Laporta, F. J. (2007). *El imperio de la ley una visión actual*. Madrid: Editorial Trotta, S.A.
- León, R. A. (2019). *El derecho a la intimidad del trabajador y el poder de control empresarial*. España: Universidad de la Laguna. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/23569/%22El%20derecho%20a%20la%20intimidad%20del%20trabajador%20y%20el%20poder%20de%20control%20empresarial%22.pdf?sequence=1>
- Ligia Sánchez Tovar, Lisdella Jurado & Maria Dilma Simoes Brasileiro. (Junio de 2013). Después del trabajo ¿qué significado tiene el ocio, tiempo libre y la salud. *PARADIGMA*, XXXIV(1), 31-55.
- Michelly Purz, Junior Content. (16 de Marzo de 2023). *SINHC Engage*. Obtenido de SINHC Engage: <https://engage.sinhc.com/es/blog/aplicaciones-de-mensajerias-populares-en-el-mundo/>
- Nacional, C. (2005). *Código del Trabajo* . Registro Oficial S. 167.
- Orozco, N. D. (2021). *Comunicación interna y redes sociales. Uso de WhatsApp en la Dirección de Vinculación UCE*. Quito: Universidad Central del Ecuador, Facultad de Comunicación Social: Carrera de Comunicación Social. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23350/1/UCE-FACSO->
- Ortiz, E. R. (2021). *Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Penalva, A. (2016). *El accidente de trabajo en el teletrabajo: situación actual y nuevas perspectivas*”. Trabajo de Posgrado, Universidad de Murcia. Obtenido de <https://bit.ly/2ZqJY6W>
- Pérez, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador . *Revista de Derecho*(35), 28-46. Obtenido de <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Prevalia, S. (2013). *Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas en las Empresas Lideradas por Jóvenes Empresarios. Lesiones más frecuentes derivadas de riesgos ergonómicos*. Madrid, Madrid, España: aje: MADRID JÓVENES EMPRESARIOS. Obtenido de http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf
- Prol, F. F. (2020). Tiempos de vida y de trabajo: El impacto de las TICS. *Universidad de Vigo: Temas Laborales*, 259-274.
- R. Wolyvovics, G. (2009). *Análisis Crítico del Derecho al descanso laboral*. Santiago de Chile: Tesis de Postgrado, Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106917>
- Reynoso, L. (31 de Agosto de 2023). La Corte Constitucional de Colombia reconoce la desconexión digital como un derecho fundamental. *EL PAÍS: América Colombia*. Obtenido de <https://elpais.com/america-colombia/2023-08-31/la-corte-constitucional-de-colombia-reconoce-la-desconexion-digital-como-un-derecho-fundamental.html>
- Rivera, D. F. (2023). *Corte Constitucional*. Obtenido de Corte Constitucional: <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?NOTA-DE-PRENSA-La-Corte-reconoce-la-desconexi%C3%B3n-laboral-como-derecho-humano-de-todos-los-trabajadores,-entre-ellos-los-servidores-p%C3%BAblicos->

- de-direcci%C3%B3n,-confianza-y-manejo-9599
- Ruíz, M. P. (2022). *El derecho a la desconexión laboral y su regulación normativa a través de la negociación colectiva en el Ecuador*. Cuenca: UCuenca. Recuperado el 15 de enero de 2023, de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/39312/1/Trabajo-de-Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Sánchez, L. J. (20 de octubre de 2021). *Confilegal: CL*. Obtenido de Confilegal: CL: <https://confilegal.com/20211020-el-derecho-a-la-desconexion-digital-no-es-absoluto-segun-las-primeras-sentencias/>
- Social, M. d. (2018). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. Recuperado el 23 de enero de 2022, de <https://www.insst.es/documents/94886/175994/N%C3%BAmero+94+%28versi%C3%B3n+pdf%29.pdf>
- Social, M. d. (2020). *Ley 21220: Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia*. Chile: Diario Oficial. Obtenido de RL:<https://www.bcn.cl/leychile/N?i=1143741&t=0> Fecha
- SUT. (3 de julio de 2023). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo : <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiDenunciasPublico.xhtml>
- Taléns, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*(17).
- Tapia, P. J. (Noviembre de 2021). Transformación del mercado laboral en nuevas visiones de formas de empleo debido al desarrollo de la industria 4.0 y los desafíos normativos en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 307-335. doi:10.23857/pc.v6i11.3266
- Toledo, E. d. (2009). Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo. *El Colegio de México*, 1-31. Recuperado el 22 de marzo de 2023, de <https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2022/10/Haciaunconceptoampliado.pdf>
- Torre, I. S.-T. (2015). El derecho a la Intimidad Personal en el ámbito Laboral. *Revista*
- Electrónica de Derecho de la Universidad de la Rioja (REDUR)*(13), 335-361. doi:<https://doi.org/10.18172/redu.4185>
- Trabajo, C. I. (2015). *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf
- Trabajo, M. d. (2022). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035*. Quito: Registro Oficial S. 29. Obtenido de <https://www.fielweb-com.vpn.ucacue.edu.ec/Index.aspx#tab-info>
- Trabajo, M. d. (2023). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237*. Quito: Registro Oficial 234. Obtenido de <https://www.fielweb-com.vpn.ucacue.edu.ec/Index.aspx#tab-info>
- Ubidia, P. (1 de enero de 2023). El Teletrabajo teletrabajo: nueva modalidad de trabajo, forma de contratación, derecho humano y labora. *Crítica y Derecho*, 4(6), 74-88. Obtenido de <https://doi.org/10.29166/cyd.v3i5.3820>
- Unidas, N. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Vázquez, G. (2013). *Las nuevas tecnologías y su impacto en el trabajo: análisis de un estudio de caso (UTE)*. Uruguay: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales Departamento Sociología.