



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN EN LABORAL Y SEGURIDAD  
SOCIAL**

**TEMA:**

---

**DESCONEXION DIGITAL EN EL ECUADOR, DURANTE LA PANDEMIA  
POR EL COVID - 19**

---

Artículo Profesional de Alto Nivel previo a la obtención del título de Magister  
en Derecho Mención en Laboral y Seguridad Social. Modalidad: Artículo Científico

**Autor:** Ab. MARCO FERNANDO BRITO TELLO

**Tutor:** Ab. CLARA DANIELA ROMERO ROMERO, Mg. Ph.D

AMBATO – ECUADOR

2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, MARCO FERNANDO BRITO TELLO, declaro ser autor del Artículo Profesional de Alto Nivel con el nombre “DESCONEXION DIGITAL EN EL ECUADOR DURANTE LA PANDEMIA POR COVID - 19”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de AMBATO a los 3 días del mes de enero de 2023, firmo conforme:

Autor: MARCO FERNANDO BRITO TELLO

Firma: .....

Número de Cédula: 0602207243

Dirección: Calle Portoviejo Oe3-22 y Versalles, Edificio Diez Cordovez, Of. uno, sector puente del Guambra, ciudad de Quito, provincia de Pichincha.  
Correo Electrónico: [marcobritotello@yahoo.com](mailto:marcobritotello@yahoo.com)

### **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “DESCONEXION DIGITAL EN EL ECUADOR DURANTE LA PANDEMIA POR COVID - 19” presentado por MARCO FERNANDO BRITO TELLO, para optar por el Título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

### **CERTIFICO**

Que dicho Artículo Profesional de Alto Nivel ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 3 de enero del  
2023.

.....

Ab. CLARA ROMERO ROMERO, Mg.

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Artículo Profesional de Alto Nivel, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

2023.

Ambato, 3 de enero del

**ABG. MARCO FERNANDO BRITO TELLO**

CC: 0602207243

## **APROBACIÓN TRIBUNAL**

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “Desconexión Digital en el Ecuador, durante la Pandemia por Covid – 19”, previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Mención Derecho Laboral y Seguridad Social, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 3 de enero del 2023.



Firmado electrónicamente por:  
**DANIELA  
FERNANDA LÓPEZ  
MOYA**

.....  
Ab. Daniela López Mg.  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

.....  
Ab. José Luis Barrionuevo  
**VOCAL**

.....  
Ab. Clara Romero Romero  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

En primer lugar quiero agradecer a Dios y a mi familia quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi esposa Paty, a mi hijo Juan Pablo y a mi nieto Martin por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar este trabajo a todos mis amigos, por apoyarme cuando más los necesito, por extenderme su mano en momentos difíciles.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Tecnológica Indoamerica, a mis profesores, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Mgs. Clara Daniela Romero Romero, mi Tutora, durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO LABORAL Y**  
**SEGURIDAD SOCIAL**

**TEMA: Desconexión digital y su influencia en el Ecuador**  
**durante la pandemia por covid-19**

AUTOR: MARCO FERNANDO BRITO TELLO

TUTOR: CLARA DANIELA ROMERO ROMERO

**RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación, busca dar a conocer como, el uso de las herramientas tecnológicas actualmente se ha convertido en una necesidad, a raíz de la pandemia por covid-19, lo cual, ha desencadenado en un proceso regulatorio, alrededor del mundo, para regular y tratar de garantizar el derecho a la desconexión digital como derecho humano, ya que se ha producido un cambio radical en la vida de los trabajadores, han pasado de laborar de manera presencial a una virtual, desdibujando, para muchos, su vida laboral de la personal. Por tal razón, es fundamental conocer más del tema, sus antecedentes, descripción, la revisión legal en diferentes países, para reflexionar sobre la importancia del derecho a la desconexión, como una facultad fundamental. Y sobre todo, determinar, como está regulado en el Ecuador. Por tal motivo, se emplea el método cualitativo que consiste en la revisión bibliográfica de los diferentes autores, y de esta manera, profundizar en el tema y conocer las implicaciones prácticas de este derecho.

**DESCRIPTORES:** Teletrabajo, desconexión digital, derecho al descanso, derecho humano.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

THEME: (WRITE IT IN CAPITALS)

AUTHOR: MARCO FERNANDO BRITO TELLO

TUTOR: CLARA DANIELA ROMERO ROMERO

**ABSTRACT**

This research seeks to show how the use of technological tools has currently become a necessity as a result of the COVID-19 pandemic, which has triggered a regulatory process around the world to regulate and try to guarantee the right to digital disconnection as a human right, since there has been a radical change in the lives of workers, who have gone from working in person to a virtual one, blurring, for many, their work life from their personal life. For this reason, it is essential to know more about the subject, its background, description, and legal review in different countries, to reflect on the importance of the right to disconnection as a fundamental faculty. Furthermore, to determine how it is regulated in Ecuador. For this reason, the qualitative method is used, which consists of a bibliographical review of the different authors, and in this way, to deepen the subject and to know the practical implications of this right.

Translated by  
Lcda. Lucila Estefanía Quezada Tobar MSc.  
EFL Teacher Indoamerica University, Quito Campus  
Tuesday, January 24th, 22h35.

**KEYWORD** Telework, digital disconnection, right to rest, human

**Desconexión digital: una necesidad del siglo XXI y su influencia en el Ecuador durante la pandemia por covid-19**

**Digital disconnection: a need of the XXI century and its influence in Ecuador during the covid-19 pandemic**

Autores: Marco Fernando Brito Tello

E-mail: [marcobritotello@yahoo.com](mailto:marcobritotello@yahoo.com),

Universidad Tecnológica Indoamerica,

Orcid: <https://orcid.org/0000-002-5952-0380>

Clara Daniela Romero Romero

E-mail: [clararomero@uti.edu.ec](mailto:clararomero@uti.edu.ec)

Universidad Tecnológica Indoamerica,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1922-0922>

**Resumen**

La presente investigación, busca dar a conocer como, el uso de las herramientas tecnológicas actualmente se ha convertido en una necesidad, a raíz de la pandemia por covid-19, lo cual, ha desencadenado en un proceso regulatorio, alrededor del mundo, para regular y tratar de garantizar el derecho a la desconexión digital como derecho humano, ya que se ha producido un cambio radical en la vida de los trabajadores, han pasado de laborar de manera presencial a una virtual, desdibujando, para muchos, su vida laboral de la personal. Por tal razón, es fundamental conocer más del tema, sus antecedentes,

descripción, la revisión legal en diferentes países, para reflexionar sobre la importancia del derecho a la desconexión, como una facultad fundamental. Y sobre todo, determinar, como está regulado en el Ecuador. Por tal motivo, se emplea el método cualitativo que consiste en la revisión bibliográfica de los diferentes autores, y de esta manera, profundizar en el tema y conocer las implicaciones prácticas de este derecho.

**Palabras clave:** Teletrabajo, desconexión digital, derecho al descanso, derecho humano

### Abstract

The present research seeks to publicize how, the use of technological tools has now become a necessity as a result of the covid-19 pandemic, which has triggered a regulatory process around the world, to regulate and guarantee the right to digital disconnection like human right, as there has been a radical change in the lives of workers, have gone from working in person to a virtual one, blurring, for many, their work life of the staff. For this reason, it is essential to know more about the subject, its background, description, legal review in different countries, to reflect on the importance of the right to disconnection, as a fundamental faculty. And above all, determine, how it is regulated in Ecuador. For this reason, the qualitative method is used which consists of the bibliographic review of the different authors, and in this way, deepen the subject and know the implications practices of this right.

**Keywords:** Telecommuting, digital disconnection, right to rest, human right

### Introducción

El escenario global de pandemia, ha forzado a un gran número de empresas a readaptar su modelo de trabajo de presencialidad a uno de teletrabajo. Hoy en día, el teletrabajo es factible, ya que se basa principalmente en la información como en las tecnologías de la información y comunicación (TIC), permitiendo una conexión instantánea y fomentando una interconexión mundial, superando de esta manera cualquier barrera geográfica.

Sin embargo, al ser esta modalidad de trabajo implementada aceleradamente se han generado muchas incertidumbres, en especial, sobre la protección jurídica que previene o evita períodos extensos de conexión digital, ya que cuando se trabaja en casa la desconexión laboral y digital es indefinida, generando riesgos de tipo psicosocial que afectan la salud física, mental y emocional de los trabajadores.

En Ecuador, el teletrabajo ya estaba regulado en los Acuerdos Ministeriales desde los años 2016- 2018, los cuales, los contemplaban, en el sector público y privado; sin embargo, con el Estado de Excepción, por la emergencia sanitaria de covid-19, se reforzó su contenido, aprobando de tal manera, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para combatir la crisis sanitaria. Es así, el 22 de junio de 2020, incorpora el teletrabajo, y con ello el derecho del trabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el que el teletrabajador no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

No obstante, este derecho a la desconexión con la normativa laboral vigente debe ser estudiada y analizada, para que exista un mecanismo que proteja a los trabajadores de los incumplimientos en base a las medidas generales de las jornadas, normas y derechos de los trabajadores, por parte de los empleadores y de esta manera evitar posibles violaciones a los derechos laborales.

El objetivo de este artículo es brindar una visión de como el uso de las herramientas tecnológicas actualmente se ha convertido en una necesidad, a raíz de la pandemia por covid-19, lo cual, ha desencadenado en un proceso regulatorio, alrededor del mundo, para regular y garantizar el derecho a la desconexión digital. Como resultado, demostrar que el derecho a la desconexión, es parte, de la era tecnológica y un derecho humano que debe ser reconocido en el Estado ecuatoriano. Por consiguiente, se propone una revisión del estado del arte de la situación legal del derecho a la desconexión y como la pandemia impacta en la necesidad de fortalecer este derecho en diferentes países del mundo y comparar con la situación en Ecuador.

## Desarrollo

### **Teletrabajo**

El teletrabajo, ha surgido, como resultado del desarrollo de nuevas tecnologías, lo que ha hecho posible que se trabaje a través de medios telemáticos. El concepto de teletrabajo nace en Estados Unidos en 1973, el primero en definir esto fue el físico Jack Nilles, para quien el teletrabajo se define como cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información, de forma que sea posible enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo (Nilles, 1996).

Es importante mencionar, que a pesar de que formalmente el concepto de teletrabajo nació en los Estados Unidos, existieron varios esfuerzos décadas antes, por gestores de talento humano, para modificar las estructuras organizacionales, el objetivo de dichos gestores era conseguir estructuras más planas, flexibles, horizontales y modulares estos conceptos y objetivos se han

mantenido a lo largo del tiempo y expandido por el mundo, y se han empezado a aplicar en Europa y posteriormente a países Latinoamericanos, la pandemia de COVID-19, convirtió el trabajo electrónico remoto en un componente esencial de las estrategias de distanciamiento social de los gobiernos, para frenar la propagación de la pandemia (Gines, 2020)

Gareca et al., (2007), indica que en 1990, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió al teletrabajo como un trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías. Por otra parte, para el año 2005. Camacho, (2021), indica que la OIT lo define, como trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio), el trabajo efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.

La tecnología, ha producido mas flexibilidad en el proceso de labores, los medios de trabajo se han vuelto los smartphones, las nubes, sistemas informaticos, que han facilitado el mismo, sin embargo, puede tener consecuencias negativas como positivas. Entre las negativas, esta que se ha afectado a la salud, causado por el nivel de estres (Gines, 2022).

Actualmente, los trabajos van a la par del desarrollo de la tecnología y la globalización, provocando grandes cambios en los trabajadores del sector público y privado, tanto a nivel profesional, como personal; existen ventajas que hacen del teletrabajo una gran y útil herramienta, dotando de flexibilidad y nuevas oportunidades al mercado laboral, esto se debe a las nuevas tecnologías, tanto, en la industria como en el trabajo, (Arroyo, 2021), esto ha modificado los hábitos diarios, transformando nuestra rutina, la forma de pensar y de relacionarnos.

Con el fin de que los trabajadores den este gran salto de un trabajo cotidiano (presencial) a uno digital, muchas empresas han implementado de manera inmediata protocolos, que si bien les permite aplicar el teletrabajo en sus labores, también lo hacen de una manera forzada, improvisada y con limitada conectividad en ciertas ocasiones.

En consecuencia, muchas empresas han establecido protocolos diversos, para implementar el teletrabajo en sus labores, algunas a marchas forzadas, acelerada improvisación, con limitada conectividad, todo esto, con la finalidad de que sus empleados puedan tener una transformación, de lo que hasta el momento era cotidiano a la conexión de un trabajo en forma digital (Pérez, 2021).

Además, Pérez (2021), indica que es necesario buscar mecanismos de recuperación centrados en las personas que sean inclusivos, sostenibles y resilientes, donde se insta, ha introducir, utilizar y adaptar el teletrabajo y otras modalidades de trabajo y así de esta manera garantizar

un trabajo digno, con mayores oportunidades fundado en el diálogo social, la negociación colectiva, la cooperación, cerrar las frechas en el manejo de la tecnología digital, respetando los derechos laborales, protegiendo los datos y conciliando la vida laboral.

Sin embargo, a pesar de los indudables beneficios que presenta, existen aspectos negativos, fundamentalmente, los relacionados con la salud, la privacidad de las personas, la dificultad de desdibujar la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador, e incluso, la eliminación de la frontera entre tiempo de trabajo y descanso; lo que podría conllevar no sólo riesgos físicos, sino a riesgos psicosociales como el tecnoestrés, fatiga, burnout, entre otros (Arroyo, 2021)

### **Origen del derecho a la desconexión**

La revolución tecnológica, sin duda ha provocado un gran y tangible cambio en la forma de trabajar impulsado el ya mencionado teletrabajo, cambiando todos los esquemas, en los niveles productivos, organización laboral, además de las relaciones y condiciones laborales de cada trabajador, producto de ello se puede identificar un "(...) fenómeno de desintegración del colectivo de trabajo, individualización de la relaciones de trabajo, entendida en su dimensión física, que plantea una nueva problemática relativa a la organización colectiva de los trabajadores, para asegurar la defensa de sus intereses" (Cialti, 2017, p.165), impactando de esta manera a nivel cognitivo y emocional, provocando estrés, cansancio, excitación, que son riesgos psicosociales. De la misma manera, estas consecuencias se reflejan en la calidad de vida en general, estas nuevas estructuras laborales pueden llevar a la fusión y confusión de los ámbitos de la vida profesional y personal.

El estrés laboral es la epidemia del siglo XXI y esta aseveración con la pandemia se ha visto potenciada, ya que, ahora se presenta innumerables casos de personas que se ven afectadas por la sobrecarga laboral, ya que como se mencionaba anteriormente debido al cambio de modalidad en el trabajo, las personas resultan afectadas negativamente, y una de las causas es el uso inadecuado de las TIC, las mismas que se encuentran directamente relacionados con enfermedades de corta y mediana duración (Navarreta, 2017).

Debido a todo lo mencionado, inicialmente los legisladores de Francia se plantearon la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, con lo que, en enero del 2017, con la aprobación de "Loi 1088-2016", que se conoce como "Loi Travail" o "Reforma laboral francesa", se regula el derecho a la desconexión del trabajador una vez terminada su jornada de trabajo y la

regulación del uso de dispositivos digitales, lo cual, garantiza el tiempo de descanso y vacaciones, además de su vida personal y familiar. Este derecho, fue emitido por la negociación colectiva, lo que produce autonomía a las empresas para que adapten la desconexión digital a su cultura organizacional y a sus empleados (Páez, 2017).

Conforme a los grandes cambios generados por la pandemia covid-19, en cada país, este derecho se implementó legalmente a nivel mundialmente en el año 2020, provocando una regulación de formas distintas en cada lugar, con más o menos información, pero con el mismo propósito, que es velar por el bienestar de los y las trabajadores. Para muchos partidarios de la regulación de este derecho de manera formal, se convierte en un acto de autoridad positiva, legal o convencional, pese a esto la ley debería limitarse a un estatuto de mínimos, cuidadosa para no ser rígida al momento de introducir especialidades y excepciones (Navarrete, 2017).

## Desconexión Digital en el Mundo

### **Francia**

Martin, (2016), indica que la Loi 1088-201 del 8 de agosto del 2016, en la legislación nacional en Francia, fue presentada por la ministra de trabajo Myriam El Khomri, con la finalidad de ser planteada, para revisar el Código Laboral de Francia y ayudar a abordar el desempleo.

No obstante, esta ley ha desencadenado muchas críticas y con ello, también protestas por parte de los sindicatos franceses, incluida la Confederación General del Trabajo (CGT), la Unión Nacional de Estudiantes de Francia (UNEF), la Fuerza de Trabajadores (FO), ya que permite a las empresas, llegar a acuerdos con su personal, sobre las condiciones de trabajo, incluido el número máximo de horas de trabajo y el pago de horas extra, sin necesidad, de negociar con los grupos comerciales. También, incluye cláusulas que facilitan al empleador despedir a sus los trabajadores en condiciones más sencillas, como caída de pedidos o ventas, o pérdidas operativas, al tiempo que limitan el monto total de las reclamaciones por daños que pueden tener que pagar en caso de litigio, entre otras cosas (Martin, 2016).

Pese a todo esto, Páez, (2017) indica que esta ley ha tenido la iniciativa de regular el derecho a la desconexión en el artículo 55.1.2, cuyo texto ha dado una nueva redacción al artículo 2242-8 del Código de Trabajo, introduciendo un

nuevo apartado (ex: 7º), que a partir del 1 de enero de 2017, en las empresas francesas con más de 50 empleados, la negociación anual sobre Igualdad Profesional y Calidad de vida en el trabajo también deberá abordar el establecimiento por parte de la empresa "de dispositivos, para regular el uso de herramientas digitales" y sus modalidades de ejercicio por parte del empleado.

La negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá: (. . .) párrafo 7º). Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos reguladores del uso de utensilios digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de las vacaciones, así como la vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección (Páez, 2017, p 45).

Páez, (2017), manifiesta que existen sombras subyacentes en la construcción formal del derecho a la desconexión. Como decía, algunas insuficiencias legislativas pueden encontrar explicaciones en factores contextuales, razones de política del derecho, incluso decantaciones implícitas en pro de la economía digital misma.

### España

Pons (2021), explica que el derecho a la desconexión digital en España se reconoce de forma oficial en 2018, pero décadas atrás a manera de escasas resoluciones judiciales se buscaba el menester de ordenar y disminuir al tiempo

de trabajo del descanso del trabajador; con relación a esto, la Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) el 17 de julio de 1997, anuló las instrucciones impuestas por una empresa, las cuales exigían a sus trabajadores a mantenerse conectados mediante sus celulares a los de la empresa habiendo finalizado su jornada laboral, esto se evidencia en la sentencia AS 1997/3370. Por otra parte, la Sentencia del Tribunal Supremo (STS), el 21 de septiembre del 2015 revocó por "abusiva" una cláusula en el contrato de trabajo que señalaba que el trabajador voluntariamente debía facilitar a la empresa tanto su número de celular, como su correo electrónico, para que la empresa lo pueda contactar fuera de su horario laboral, esto se encuentra en la sentencia RJ 2015/4353

Además, para Pons, (2021), la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Castilla y León el 3 de febrero del 2016, recaló que tanto, los descansos como los límites de jornada forman parte del derecho del trabajador con relación a la protección de su seguridad y salud, siendo esta responsabilidad del empresario, se encuentra en AS 2016/99.

Pons, (2021), comenta que el 5 de diciembre de 2018, fue incorporada la nueva Ley Orgánica con el propósito de reformar y sustituir a la anterior Ley Orgánica de Protección de Datos Personales del año 1999, esta ley en su artículo 88 provee el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, que como menciona, Perez, (2019), "ocupa un lugar relevante (. . .) en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (. . .)" (p. 20).

En este artículo se modifica entre otras disposiciones legales el Estatuto de los Trabajadores (ET), con la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis y por medio del artículo 18 del Real Decreto del 22 de septiembre, de trabajo a distancia (RDLTD), el cual dispone que constituye un deber empresarial garantizar la desconexión digital del trabajador (Pons, 2021) .

## Chile

Uno de los países en América Latina que primero implementó el derecho a la desconexión digital es Chile, con la promulgación de la ley del Teletrabajo, pese a esto la idea no era nueva, ya que, el 11 de abril de 2019 la Cámara de Diputados aprobó el primer proyecto de ley que establece el derecho a la desconexión digital en Chile, el cual modificaría parte del Código del Trabajo (Cortes, 2020).

Para Cortes, (2020), el artículo 21 bis, que se agregará al Código del trabajo, la desconexión digital tiene como objetivo: garantizar los derechos de los

trabajadores en cuanto licencias, descanso y vacaciones; espacios para la intimidad personal y familiar, independientemente de su contratación.

Para impulsar esta ley se ha utilizado información a partir de datos del Informe de Estadísticas de Seguridad Social de Chile, el cual dice, que desde 2013 a 2017 las enfermedades profesionales se incrementaron en un 73%, y que en el año 2017 se tuvieron 1.236.528 licencias médicas y un 22% eran de enfermedades psiquiátricas (Aguirre, 2018). Otros datos que confirman esta tendencia son los de la Fundación Liderazgo, que indican que un 58% de las licencias médicas son por salud mental y un 60% de los trabajadores admite que ha sufrido depresión laboral, lo que, demuestra que a partir de la pandemia covid-19 estas patologías se han agudizado (Cortes, 2020).

En la ley del teletrabajo, existen nuevas disposiciones, que regulan la desconexión digital, mediante la Ley 21220 promulgada el 24 de marzo del 2020 en artículo único, donde se añade al artículo 152 del Código del Trabajo de Chile que menciona que el empleador debería respetar el derecho de desconexión de sus trabajadores y así no enviar, comunicaciones, ordines u otros requerimientos.

El artículo es claro, al indicar que el tiempo de desconexión debe ser de 12 horas continuas, dentro de las primeras 24 horas. Además, el empleador no podrá comunicarse, ni realizar ningún requerimiento al trabajador, tampoco puede hacerlo en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

## Argentina

Argentina en el año 2018, sufre una contracción en su actividad económica a pesar del crecimiento del 2.9% registrado en el año 2017, acompañada de una inflación que alcanza el 45.9%, en el período interanual en octubre. Esta crisis provocó una tasa de desempleo de un 20%, lo que, obligó a las compañías a buscar nuevas formas de desarrollar el trabajo, en pos de minimizar los costos y es así, como cambiar de la modalidad de trabajo tradicional presencial a una virtual, fue una fuerte apuesta, para contrarrestar los efectos de la crisis, lo cual, derivó en la necesidad de legislar sobre temas de teletrabajo, pero, no es hasta el año 2020, que se concreta una ley sobre la materia en este país y esto a consecuencia de la presencia de la pandemia del covid-19 (Garvi, 2021).

Garvi, (2021), indica que la Ley de Jornada 11544, donde se dice que los trabajadores tienen derecho constitucional, y fundamental a la limitación de la jornada, al descanso y vacaciones. Postular el derecho a la desconexión digital significa que los trabajadores tienen derecho a negarse a estar "disponibles", para su empleador en los horarios que no se consideran jornada y que no devengan derecho a la remuneración, o a exigir que el tiempo que sean requeridos o que deban estar disponibles, por algún medio de conexión digital, el pago de su remuneración, según su carga horaria como hora normal u hora suplementaria, según la carga total y el sistema vigente.

Por otra parte, en Argentina se presenta el derecho a la desconexión en la Ley 27.555 del 14 de agosto del 2020, aprobada por el Decreto 27 de 202. El texto

legal menciona en su artículo 5 que quienes esten bajo el teletrabajo tienen derecho a no ser contactada. Cortes, (2020) indica que la desconexión digital y ley de teletrabajo en Chile consiste en desconectarse de los dispositivos digitales o tecnológicos de la información y comunicación fuera de su hora de trabajo, así como de los periodos de licencia. En horas no laborables, no se le puede exigir al trabajador ninguna encomienda.

Referente a este artículo han existido varias observaciones, ya que dicho texto choca con otros artículos de la Ley de Contrato de Trabajo a lo que se sostiene que:

Las jornadas de trabajo con horarios rígidos, en tanto no permiten, adaptarse a los diversos husos horarios de los países de destino de las exportaciones de servicios, mientras que dejar las particularidades de la modalidad por fuera del ámbito de la negociación colectiva de cada sector cuando es sabido que la realidad de las diversas actividades no es uniforme, introduce una dificultad adicional. De esta manera, se esta pidiendo que el artículo sea analizado e interpretado con el conjunto de las normas de la LCT de las que forma parte conjunta (Garvi, 2020, p. 45).

Esto presenta una contra parte, donde, se debe buscar el equilibrio entre el bienestar del trabajador y sistemas más flexibles a causa de la globalización.

## Colombia

En el año 2012, el Estado colombiano emitió el Decreto 884, el cual regula y establece las condiciones laborales dispuestas en la ley 1221, que especifica las obligaciones y derechos a los que se someterán los teletrabajadores y empleadores, si desean optar por esta nueva modalidad. Por otra parte, mediante la resolución 002886, se determinó las entidades que formarían parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y sus funciones.

Es así que uno de los productos de consulta para las empresas en este país, es el Libro Blanco "*El ABC del teletrabajo de Colombia*", el cual recoge los lineamientos, directrices y una guía completa en cuanto a materia organizacional, tecnológica para la aplicación del teletrabajo.

Esta base normativa permite que Colombia sea uno de los países pioneros para la implementación del teletrabajo en la región, por lo que es importante señalar que, en el año 2012 las empresas registraron 31.500 teletrabajadores. Para junio del 2018 se reportaba un incremento del 385% más, es decir, el total de personas que se acogían a esta modalidad eran más de 122.000 mil, según las cifras difundidas por el Ministerio del Trabajo de Colombia.

Como uno de los aspectos más importantes en la legislación colombiana, es la existencia del nexo tecnológico y de comunicación entre el empleador y el teletrabajador. Es por ello, que cualquier modalidad contractual del teletrabajo (trabajadores autónomos, móviles y suplementarios) buscan que el empleado encuentre la flexibilidad laboral, para tener un equilibrio entre el trabajo y la familia. De la información publicada por el Ministerio del Trabajo en Colombia en

base a un estudio realizado la modalidad de teletrabajo que tiene una mayor acogida es el teletrabajador autónomo con un 37%, le sigue el teletrabajador parcial o suplementario con un 34% y, por último, el teletrabajador móvil con un 29%. Lo que demuestra la importante acogida que ha tenido esta modalidad con sus distintas variantes entre los trabajadores colombianos.

La relación laboral en la modalidad de adenda puede iniciar para teletrabajadores y empleadores con la firma de un contrato en el que se definirá con exactitud cuáles son las obligaciones y deberes que deberán cumplir las partes; en la legislación colombiana, las partes deberán firmar un contrato o un acuerdo de trabajo de manera voluntaria, que incluya el tiempo y la modalidad a la que se acogerán. Conviene destacar que la voluntariedad según lo establece el Libro Blanco del Teletrabajo de Colombia, se trata de un acto libre del teletrabajador que constituye *“un elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione”*.

Estos acuerdos se otorgan en las empresas cuando un trabajador manifiesta su voluntad de acogerse a esta modalidad. Por el contrario, el contrato de teletrabajo se firma con las nuevas contrataciones que tenga la compañía, cumpliendo con los requisitos del artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo<sup>81</sup> que señala:

Artículo 39 Contrato escrito: (...) debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

Además de estos elementos se debe incluir el detalle de los medios tecnológicos y de comunicación que requerirá el empleado para realizar su trabajo fuera de la empresa, así como para la protección de datos, distribución de la jornada laboral, mecanismos para la supervisión y control, para mitigación y prevención de riesgos. Una vez suscrito el acuerdo o contrato, el empleador tiene la obligación de remitir a los inspectores del Ministerio de Trabajo el Formato de Recolección de Información de Teletrabajadores, ya sea por vía electrónica o física.

Debida emergencia sanitaria decretada el 17 de marzo de 2020, el Ministro de Trabajo, Ángel Cabrera Báez, emitió un oficio circular en el que se realizaba un recordatorio a las empresas sobre las figuras laborales existentes que pueden aplicar como medidas de protección del empleo, dentro de las cuales se encontraba el teletrabajo.

En dicho oficio se recordaba que el objetivo del teletrabajo es que los empleados realicen sus actividades fuera de las oficinas de la empresa, utilizando medios tecnológicos y de comunicación; así como también, se señala que previo a que el mismo sea implementado, se debe cumplir con una serie de requisitos, tales como la visita previa al lugar de trabajo para verificar si existen condiciones físicas, biológicas, ergonómicas o psicosociales, debido a que la ausencia de estas puede generar riesgos de seguridad y salud en el teletrabajo. En ese mismo

sentido, se agrega que es necesario que se entregue para conocimiento de todos los teletrabajadores la "Guía para la prevención y actuación en situación de riesgos", que fue analizada en el presente trabajo.

Además, este oficio determina que bajo la figura del teletrabajo no son aplicables las disposiciones sobre la jornada de trabajo, tales como horas extraordinarias y trabajo nocturno, dejando claro que tampoco se puede imponer cargas altas de trabajo. En cuanto al salario, como se había señalado, no podrá ser inferior al que se paga por las mismas labores que un trabajador presencial.

### Teletrabajo y la desconexión digital en el Ecuador

En el mercado laboral ecuatoriano el teletrabajo ya fue aplicado hacía algunos años, pero a pesar de esto no tenía una regulación específica. El teletrabajo, no es mencionado, en el Código del trabajo de diciembre del 2005 ya que para las empresas esta modalidad de prestación de servicios era nula, por lo que, no se reguló dentro de la ley.

Morán, (2020), expone que en el año 2016, el Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo Ministerial MDT2016-190, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 825, el 24 de agosto, formula directrices, para regular el teletrabajo en el sector privado, como mecanismo de contratación. Este acuerdo permite que los trabajadores laboren fuera de oficina, siempre que la naturaleza del trabajo permita el uso de las TIC (Morán, 2020). Tiempo después el Ministerio del Trabajo expidió el Código de la Producción en el año 2018, lo que promovió la regulación del teletrabajo y sus elementos.

Morán, (2020), manifiesta que el 11 de enero del 2018, se expide el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-002-A, para el sector privado, donde se reforma el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 y un Acuerdo Ministerial MDT-2018-002-B, para regular el teletrabajo en el sector público, que para ejecutar el teletrabajo tendrán preferencia las mujeres embarazadas, las mujeres en período de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores.

Una vez iniciada la pandemia en Ecuador, fue necesario tomar medidas de prevención, con esto se tuvo como resultado el incremento de trabajos a través de medios telemáticos, la medida de prevención dada por el Ministerio de Salud Pública, el cual emite un acuerdo el 11 de marzo del 2020, donde establece normas con medidas de prevención, sin embargo, fue necesario tomar medidas adicionales de prevención en el ámbito laboral, en la que los trabajadores públicos y privados, puedan realizar sus actividades utilizando recursos telemáticos que eviten la propagación del covid-19 y les permitan conservar sus plazas de trabajo.

Dada esta situación surge la modalidad del trabajo no presencial, donde se implementa el teletrabajo emergente, a través del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, emitido el 12 de marzo de 2020, en el que se expiden las directrices para su regulación.

Según el citado acuerdo, el teletrabajo emergente se refiere a la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales, sin alterar, las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto, no vulnera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo.

Para el 14 de septiembre del 2020 el Ministerio de Trabajo expide el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, en el cual, se presentan directrices, para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establece la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo (Morán, 2020).

El objeto de implementar estas directrices es que, los empleadores regulen la actividad del teletrabajo y garantice el derecho a la desconexión del trabajador, así como lo expresa el Artículo 5 que habla sobre el derecho a la desconexión, que menciona:

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2020).

Como consecuencia, de una tardía y poco clara normativa, se ha evidenciado un incremento en niveles de estrés, ansiedad, depresión entre otras condiciones psicosociales adversas en los teletrabajadores durante la pandemia por covid-19 en el Ecuador. Por tal motivo, es importante conocer como ha afectado tal situación en la población, es así que, un estudio realizado por Pico et al., (2021) en el personal de salud de diferentes centros de salud del Ecuador, consultando a 84 profesionales de enfermería entre septiembre y diciembre de 2020, donde se evidenció que, el 52.4% de los 84 profesionales evaluados presentaban distintos niveles de estrés que iban desde leve (16.6%), hasta severo (26.2%). Entre los riesgos psicológicos ante amenazas infecciosas se encuentran con un 24.32% la ansiedad; 21.62% el estrés; 18.92% la depresión; 12.16% con trastornos de sueño; 8.11% con trastornos de la conducta alimentaria y consumo de psicofármacos; 4.05% con pensamientos suicidas y finalmente 2.70% han caído en el consumo de alcohol.

Otro sector que fue duramente atacado por la pandemia fue el educativo, es por ello que Párraga et al., (2021) realizó una investigación, para conocer y comprender las distintas maneras en que la situación actual impacta sobre las personas. Los

resultados de los estudios arrojaron que el 37% de los hogares tiene acceso a internet, lo que significa que 6 de cada 10 niños, no pueden continuar sus estudios a través de plataformas digitales; 50% de los encuestados afirman que no cuentan con las herramientas ni competencias, para enfrentar este desafío, que los líderes no los acompañan de manera adecuada y no poseen las habilidades, para liderar equipos remotos y que la empresa no los ayuda a vivir esta transición.

El 54.7% de las personas encuestadas se enfrentan por primera vez, a la modalidad del home office, con mayor o menor éxito en la adaptación a la misma. Además, 55% de los encuestados indican que no existen iniciativas, para atender la salud mental en estos momentos de crisis.

### Discusión y Comentarios

Es impresionante como el teletrabajo ha cambiado la rutina de la jornada laboral, ya que, para muchos trabajadores la laborar desde casa implica compartir más tiempo con sus familias, la optimización de recursos como transporte y alimentación, para otros se ha vuelto una pesadilla, en su estudio habla sobre los efectos nocivos que el teletrabajo y el no contar con las cualidades y destrezas, para usar las TIC, conlleva a presentar sentimientos de soledad e incapacidad profesional, depresión, ansiedad, síntomas de estrés, dolores musculares, (Fabregat & Gallego, 2002).

Sin duda, la pandemia por covid-19 ha generado cambios radicales en la forma de trabajar, interactuar, transportarse, comunicarse, esto ha llevado a muchos a sumergirse a la globalización tecnológica. No, es para menos que con tantos cambios se pueda vislumbrar las debilidades estructurales a nivel mundial que ha puesto en aprietos a todos los países, debiendo reformar normativas, que si bien son para brindar una mayor protección social, de alguna manera siguen priorizando los factores económicos, ya que en la ley con respecto al cumplimiento de las jornadas laborales y el derecho del teletrabajador a la desconexión, por ejemplo, se hace necesario aclarar que el teletrabajador, no está sujeto de sanción en caso de no responder a una comunicación recibida en horas de descanso y también se debería mencionar que el empleador pueda ser sancionado en caso de incumplir con lo que establece la ley.

El derecho a la desconexión digital se puede considerar como una extensión del derecho al descanso, el cual se adapta a la nueva era de la globalización y la interconectividad mediante las TIC, sin lugar a duda, es un derecho fundamental inalienable. Sin embargo, en el Ecuador, aunque el derecho al descanso, no este garantizado como tal, el derecho a la desconexión digital se prevé en los Acuerdos Ministeriales, no se puede hablar de una obligación estricta y eficaz impuesta al empleador, colocando al trabajador en una situación compleja, en donde no tiene una opción concreta a la cual atenerse, puesto que, en caso de negarse a cumplir con las disposiciones de su empleador, sin importe, la hora a la que este se las solicite, podría arriesgarse a ser despedido en medio de la crisis económica que se vive actualmente.

Sin embargo, en la Constitución de la República del Ecuador de 2008, se garantiza el derecho al trabajo considerado como un deber social, y un derecho económico fuente de la realización personal que ayude al pleno respeto de la dignidad, una vida decorosa, retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable. Lo manifestado, debe acoplarse a la evolución social y tecnológica y por ende mediante una interpretación evolutiva del derecho debe incorporarse este derecho, como fundamental y humano. A razón, que la Constitución es garantista y consagra el reconocimiento de los derechos derivados de la dignidad de las personas (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Las legislaciones respecto al derecho a la desconexión digital en Francia, España, Chile, Argentina y Ecuador dejan un amplio margen a la negociación colectiva, a causa de esto, las normas son poco claras por parte de las empresas, lo que hace pensar que no cuentan con una planificación que involucre realmente la desconexión digital de los trabajadores, esto se puede comparar con un estudio realizado por la Global WebIndex en el cual se indica que, el 74% de teletrabajadores revisa su correo electrónico fuera del horario laboral, frente aun 59% de los presenciales, lo que indicaría que los períodos de descanso son insuficientes y que los trabajadores laboran en su tiempo libre (Garvi, 2021).

Al igual que se requiere una legislación más clara y que provea seguridad social a los teletrabajadores y que las empresas se aseguren que sus trabajadores cuenten con todas las herramientas para trabajar y tener confianza en ellos para cumplir los objetivos de la tarea a realizar, también es importante que el trabajador sea consciente de la responsabilidad que tiene consigo mismo al conocer las nuevas normativas en cuanto a su derecho a la desconexión, así como, la manera de cuidarse, para no sufrir ningún tipo de riesgo laboral.

### Referencias Bibliograficas

Aguirre, D. (2018). Enfermedades profesionales crecen 73 en 5 años, con estres y depresion en la delantera. <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=503536>

Arroyo Abad, C. (2021). Teleworking: A new reality conditioned by the right to privacy. <https://www.mdpi.com/2075-471X/10/3/64>

Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. Revista latinoamericana de derecho social, 130. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702021000100125&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000100125&nrm=iso)

Cialti, P.H. (2017). El derecho a la desconexión en francia: ¿más de lo que

parece? Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (137), 163–181.

Cortes, N. (2020). Desconexión digital y ley de teletrabajo en Chile: Como funciona. <https://www.geovictoria.com/cl/recursos-humanos/desconexion-digital-ley-teletrabajo-chile/>

Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. Cooperación de Estudios y Publicaciones

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181*.

Gines, A. (2022). ¿Cómo garantizar el bienestar de los empleados en la era digital? Discutiendo (nuevas) políticas de jornada laboral como medidas de salud y seguridad. *Revista de Internet, Derecho y Política*, 1-10. Retrieved from <https://raco.cat/index.php/IDP/issue/view/29982/476>

Fabregat, M. B. A., & Gallego, E. C. (2002). Teletrabajo y salud: Un nuevo reto para la psicología. *Papeles del psicólogo*, (83), 55–61.

Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J., & Vera, A. (2007). Salud ocupacional y teletrabajo. *Cienc Trab*, 9 (25), 85.

Garvi, A. C. (2021). *El derecho a la desconexión laboral sigue sin respetarse*. <https://elpais.com/economia/negocios/2021-11-20/el-derecho-a-la-desconexion-laboral-sigue-sin-respetarse.html>

Gines, A. (2022). ¿Cómo garantizar el bienestar de los empleados en la era digital? Discutiendo (nuevas) políticas de jornada laboral como medidas de salud y seguridad. *Revista de Internet, Derecho y Política*, 1-10. Obtenido de <https://raco.cat/index.php/IDP/issue/view/29982/476>

Martin, P. (2016). La reforma laboral en francia. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (134), 45-61.

Morán, C. (2020). Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la legislación ecuatoriana. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.

Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (138), 249-283.

Nilles, J. M. (1996). What does telework really do to us? *World Transport Policy and Practice*, 2(1-1), 15-23.

Páez, F. (2017). El derecho de desconexión digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la "loi travail nº 2016-1088". *Trabajo y Derecho*, (30), 12-33.

Párraga, L., Párraga, V., Cevallos, L., & Gómez, D. (2021). Riesgos psicosociales y la educación pública en la pandemia. caso ecuador. *Centro Sur*, 5 (1), 90-99.

Pérez, A. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 9 (1).

Pico, C., Morocho, S., Gómez, F., Leal, B., & Sáenz, C. (2021). Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 61 (1), 54-61.

Pons, F. (2021). Un estudio acerca de la eventual directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball,(2), 66-96.