



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

TEMA:

**DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL Y SUS IMPLICACIONES EN
EL ECUADOR**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social. Modalidad: Artículo profesional de alto nivel.

Autor: Ab. Alfonso Gabriel Cabrera López

Tutora: Ab. Ana Cristina Pachano Zurita, Mg.

AMBATO – ECUADOR

2023

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

Yo, Alfonso Gabriel Cabrera López, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “**DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL ECUADOR**”, 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 18 días del mes de diciembre del 2023, firmo conforme:

Autor: Alfonso Gabriel Cabrera López



Firma de autorización por:
ALFONSO GABRIEL
CABRERA LOPEZ

Firma:

Número de Cédula: 180534673-9

Dirección: Cartago y Sao Paulo – La Concepción

Correo Electrónico: alfonsocabrera71@gmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “**DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL ECUADOR**” presentado por Alfonso Gabriel Cabrera López, para optar por el Título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación 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, 27 de diciembre del 2023

Ab. Ana Cristina Pachano Zurita, Mg.

DIRECTORA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, 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.

Ambato, 3 de enero del 2023



Ab. Alfonso Gabriel Cabrera López

CC: 180534673-9

AUTOR

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “**DERECHO A LA DESCONEJION DIGITAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL ECUADOR**”, previo a la obtención del Título de Magister en 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

.....
Ab. Diana Maricela Bermúdez Santana, Mg.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....
Ab. José Luis Barrionuevo Nuñez, Mg.

EXAMINADOR

.....
Ab. Ana Cristina Pachano Zurita Mg.

DIRECTORA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a mis padres Pablo y Cecilia porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

Así mismo de manera especial a mi hermana Laura pues ella fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mis las bases de responsabilidad y deseos de superación, en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarla cada día más.

Finalmente, a mi maravillosa familia y tía Gloria quien con su infinito amor hicieron posible mi crecimiento académico desde sus inicios.

AGRADECIMIENTO

Antes que todo, Agradezco a Dios por darme siempre fuerzas para continuar en lo adverso, por guiarme en el camino de lo prudente y darme sabiduría para mejorar día a día mi vida profesional.

Al mismo tiempo quiero agradecer sinceramente a mi tutora Ab. Ana Cristina Pachano Zurita, por su esfuerzo, dedicación, paciencia y motivación. Ha hecho fácil lo difícil. Ha sido un privilegio poder contar con su guía y ayuda.

Gracias a todos los Maestros y de mas personas que forman la distinguida Universidad Indoamérica por su atención y amabilidad en todo lo referente a mi vida como maestrante.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL.

TEMA: DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL ECUADOR.

AUTOR: Ab. Alfonso Gabriela Cabrera López

TUTORA: Ab. Ana Cristina Pachano Zurita, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

La desconexión digital y la falta de normativa jurídica afectan el derecho al descanso de los trabajadores en Ecuador. El tema investigativo despliega la relación que tienen las tecnologías en el ámbito laboral. El objetivo general es plasmar, mediante un documento crítico jurídico, la ausencia de la normativa legal ecuatoriana en favor de los trabajadores y proponer una norma en el Código del Trabajo para evitar la vulneración del derecho a la desconexión. Se busca prevenir el incumplimiento de estos derechos, ya que puede provocar enfermedades como el estrés, el cansancio o la ansiedad. Esta investigación aborda la evolución del derecho a la desconexión, sus características y conceptos doctrinarios, Además, se describe la forma en que se implementó por primera vez el teletrabajo en el país, mediante la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190. El concepto de teletrabajo es una innovación que requirió un análisis detallado, dado que de alguna manera no se protegen adecuadamente los derechos laborales de los trabajadores. Además, la investigación examina los primeros indicios del derecho a la desconexión, llevando a cabo una comparación entre la legislación ecuatoriana y la normativa internacional. mediante un enfoque cualitativo con una investigación documental, histórico- lógico.

DESCRIPTORES: COVID-19, Descanso, Desconexión, Teletrabajo

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

MASTER'S DEGREE IN LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY.

THEME: RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION AND ITS IMPLICATIONS IN ECUADOR

AUTHOR: Ab. Alfonso Gabriel Cabrera López.

TUTORA: Ab. Ana Cristina Pachano Zurita, Mg.

ABSTRACT

Digital disconnection and the lack of legal regulations affect the rights of the rest of the workers in Ecuador. The research topic unfolds the relationship between technologies in the workplace. The general objective is to reflect, through a critical legal document, the absence of Ecuadorian legal regulations in favor of workers and propose a rule in the Labor Code to avoid the violation of the right to disconnect. The aim is to prevent non-compliance with these rights, as it can lead to illnesses such as stress, tiredness, or anxiety. This research addresses the evolution of the right to disconnect, its characteristics, and doctrinal concepts. It describes how teleworking was implemented for the first time in the country, through the application of Ministerial Agreement MDT-2016-0190. The concept of telecommuting is an innovation that requires a detailed analysis, given that somehow the workers' labor rights are not adequately protected. In addition, the research examines the first indications of the right to disconnect, comparing Ecuadorian legislation and international standards through a qualitative approach with documentary, historical-logical research.

KEYWORDS: COVID-19, disconnection, teleworking, rest

DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL ECUADOR

RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION AND ITS IMPLICATIONS IN ECUADOR

AUTORES:

Alfonso Gabriel Cabrera López

Abogado de los Tribunales de la Republica del Ecuador, Abogado en libre ejercicio,
Codigo Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-1474-9683>,
acabrera4@indoamerica.edu.ec

Ana Cristina Pachano Zurita

Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador, Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Docente de la Universidad Indoamérica tiempo completo, Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>, anapachano@uti.edu.ec

Resumen

La desconexión digital y la falta de normativa jurídica afectan el derecho al descanso de los trabajadores en Ecuador. El tema investigativo despliega la relación que tienen las tecnologías en el ámbito laboral. El objetivo general es plasmar, mediante un documento crítico jurídico, la ausencia de la normativa legal ecuatoriana en favor de los trabajadores y proponer una norma en el Código del Trabajo para evitar la vulneración del derecho a la desconexión. Se busca prevenir el incumplimiento de estos derechos, ya que puede provocar enfermedades como el estrés, el cansancio o la ansiedad. Esta investigación aborda la evolución del derecho a la desconexión, sus características y conceptos doctrinarios. Además, se describe la forma en que se implementó por primera vez el teletrabajo en el país, mediante la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190. El concepto de teletrabajo es una innovación que requirió un análisis detallado, dado que de alguna manera no se protegen adecuadamente los derechos laborales de los trabajadores. Además, la investigación examina los primeros indicios del derecho a la desconexión, llevando a cabo una comparación entre la legislación ecuatoriana y la normativa internacional, mediante un enfoque cualitativo con una investigación documental, histórico- lógico.

Palabras Clave: COVID-19, Descanso, Desconexión, Teletrabajo

Abstract

Digital disconnection and the lack of legal regulations impact the right to rest for workers in Ecuador. The investigative topic unfolds the relationship that technologies have in the workplace. The overarching objective is to articulate, through a critical legal document, the absence of Ecuadorian legal regulations in favor of workers and propose a standard in the Labor Code to prevent the violation of the right to disconnect. The aim is to prevent the infringement of these rights, as it can lead to conditions such as stress, fatigue, or anxiety. This research delves into the evolution of the right to disconnect, its characteristics, and doctrinal concepts. Furthermore, it describes how telecommuting was initially implemented in the country through the application of Ministerial Agreement MDT-2016-0190. The concept of telecommuting is an innovation that required detailed analysis, as labor rights of workers are not adequately protected in some way. Additionally, the research examines the early indications of the right to disconnect, conducting a comparison between Ecuadorian

legislation and international regulations through a qualitative approach with documentary and historical-logical research.

Keywords: COVID-19, Disconnect, Rest, Teleworking

Introducción

La tecnología y el avance de la misma, hasta la actualidad, se ha visto en incremento a nivel mundial considerándose incluso como un apoyo a la humanidad, además de adentrarse en la vida personal y en el ámbito laboral de los individuos. Esto trae como consecuencia, que surja el nacimiento e implementación del ahora conocido "Derecho a la desconexión digital" dentro del ordenamiento jurídico en países como Francia, España, Italia, además de estados que conforman América latina; Esto en virtud, a que el derecho a la desconexión ha adquirido mayor relevancia en los últimos tiempos, siendo necesaria que se establece dentro de las normas correspondientes para conocimiento de la sociedad.

Actualmente, la revolución digital a nivel mundial, ha conllevado a una hiperconectividad la cual resulta ser tanto una afectación como también ayuda a la humanidad, siendo en el ámbito de las relaciones laborales en donde presenta mayor repercusión, puesto que este provoca un daño psicosocial.

Si bien es cierto, la tecnología ha derribado fronteras desde varios aspectos iniciando por el laboral hasta el familiar. Sin embargo, debido al exceso e incluso al abuso de la misma provoca perjuicios afectando la calidad de vida, al encontrarse o encaminarse a una sobreexposición tecnológica. Dado estos hechos, se ha visto la necesidad de tomar cartas en el asunto. Es así que Francia se consagra como el primer país en reconocer el derecho a la desconexión digital y se establece en el año 2016 en su norma legal pertinente, siendo este el Código de Trabajo.

Dentro del territorio ecuatoriano, este tema aún no se encuentra regulado en ninguna norma, obteniendo así un vacío legal. Si bien existe un acuerdo ministerial, este únicamente menciona que, al exceder más allá de las horas de trabajo, el individuo genera una fatiga y una sobrecarga mental y es por este tipo de motivos que actualmente hay una lucha por implementar el derecho al descanso digital, y que el mismo sea normado en la luz de la legislación ecuatoriana, tomando como base a ciertos Estados, los cuales han elegido aplicar de manera específica la tecnología digital en su manera de trabajar internamente en diferentes organizaciones, tanto como informáticas y de comunicación.

A partir de esta información, se comienza a implementar la curiosidad en la sociedad que se adentra en las ciencias jurídicas, y en el adelanto de las herramientas tecnológicas en lo correspondiente a la combinación y desarrollo de las normas legales, las cuales, asumen el rol de barrera ante una posible vulneración hacia los derechos de las personas. El crecimiento perseverante de las herramientas digitales, el simple alcance hacia el internet, la perfección en la tecnología de la información y comunicación, conllevan cambios importantes en la vida de cada persona pudiendo llegar a alcanzar niveles extremos de fatiga mental, ansiedad entre otros.

Como tal, el derecho y cada componente que este contiene, implican una serie de problemas los cuales se encargan de sembrar una duda; es por ello que es menester la efectividad y claridad de la normativa actual, para que de esta forma se pueda hacer frente a vulneraciones de los derechos que, desde esta temática, serían perjudiciales para los trabajadores y para el desarrollo y eficacia del mismo dentro de la institución en donde este se desenvuelva.

Desarrollo

1. Derecho a la desconexión digital

No cabe duda de que con el uso de las TIC's se ha creado una nueva estructura social conocida como "Sociedad de la información" la cual contribuye al desarrollo económico de la población. Es así, que, al tratar la temática de desarrollo, el foco de atención debe ser desviado a los derechos de los trabajadores, pues se sabe que el derecho laboral es producto de una histórica lucha enfocada en la protección de derechos por parte de los trabajadores frente al poder económico de los patrones, quienes en ese tiempo abusaban laboralmente de estos, sometiéndolos a trabajos forzosos con una remuneración poco satisfactoria.

El artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT – 2020 -181 (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2020) garantiza el derecho a la desconexión, luego de finalizada la jornada de trabajo, la misma que será, de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; durante la cual, el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Alba Guevara señala que: "la ley debió incluir la obligatoriedad de que el empleador elabore políticas claras"

Con el paso del tiempo, dentro de la era digital actual, existe una evolución en la sociedad con una velocidad disruptiva, esto debido a que los cambios tecnológicos que trajo consigo la evolución de la misma sociedad fueron aceptados con mayor rapidez que en épocas anteriores, siendo así que su uso se extendió casi instantáneamente a la vida cotidiana de todas las personas.

Según la Organización Mundial del Trabajo aproximadamente el 36% de los trabajadores labora más de 48 horas semanales debido al incremento del uso de la tecnología, este abuso incide en la presencia de estrés y ansiedad por la cantidad de información que deben procesar (Partners, 2019).

El impulso de la tecnología, además de la evolución de instrumentos digitales, han propiciado un giro extremo en la sociedad en general; pues sin duda alguna, presentan varias características que resultan ser ventajosas en ciertos aspectos, causando mayor beneficio dentro de la zona económica puesto que, en el diario vivir, los dispositivos inteligentes han llegado a formar parte imprescindible dentro del crecimiento de las funciones académicas, económicas, laborales y personales. Siendo así que se debe tomar en cuenta la gran revolución que ha surgido en el cambio de vida de cada persona, en lo correspondiente a la realización de sus actividades dentro del entorno social digital en el que los mismos se desarrollan en este siglo.

Las TIC's intervienen con éxito en el modelo tradicional de desarrollo de las relaciones laborales. Los casos más notables fueron causados por la pandemia mundial provocada por el denominado coronavirus, factor por el cual el mundo laboral y en general se vio representativamente afectado por la emergencia sanitaria provocado por este virus. Siendo así, que, debido a la digitalización de las actividades laborales, ahora se admiten más diligencias a través de instrumentos digitales por medio de la conectividad a Internet, lo que permite de esta forma completar las labores en cualquier momento y en cualquier lugar a nivel mundial.

Según Rodríguez Escanciano:

señala que el derecho a la desconexión está vinculado inminentemente con el respeto de la vida privada del trabajador, en virtud de que las herramientas digitales han logrado difuminar y confundir los espacios dedicados exclusivamente a los tiempos de trabajo y descanso del trabajador.

De la misma manera, cabe mencionar que las TIC's pueden prevenir efectos no deseados los cuales llegan a perjudicar de manera directa el lugar de trabajo, afectando con ello, los derechos de los trabajadores. Y en virtud de los últimos sucesos acontecidos a nivel mundial, se abre así una nueva oportunidad para la discusión que sobresalte la necesidad de una regulación legal en este ámbito, que consigo traiga la oportunidad para dar puesta en marcha el derecho de desconexión, además de enfocarse en áreas sobresalientes por los expertos en la materia legal y proporcione cómo resultado, los requeridos para la transformación digital como disciplina y ciencia. Claro que, en este contexto, es imperante el análisis previo que debe realizarse para comprobar la adaptabilidad de la legislación laboral dentro del contexto tecnológico, considerando el tipo de trabajo, bajo qué circunstancias debe ser aplicado y donde debe ser llevado a cabo.

Desde un punto de vista legal, la atención se centra en los períodos de descanso y la duración de la jornada laboral. El malestar de cada trabajador se basa en la calidad de vida que este tiene ya que mientras resulta ser complejo el enlace entre la vida personal y el trabajo que se encuentran estrechamente vinculados entre sí. De esta forma, los descansos basados en diferentes técnicas, permiten que la duración de las tareas se adapte de forma natural al tiempo destinado a los descansos, aumentando la efectividad en las actividades laborales.

En el Ecuador en la Constitución de Montecristi definió los derechos fundamentales, en el grupo de derechos denominado "Buen Vivir", esto se plantea con la finalidad de hacer hincapié a la importancia de alcanzar equilibrio entre el trabajo y el descanso, protegiendo la salud física y emocional de los trabajadores, garantizando la paz y armonía social. En el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho al ocio y descanso y también a la intimidad personal y familiar (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2. La desconexión digital y su implicación en el ámbito laboral

El derecho a la desconexión en el ámbito laboral, es parte de una respuesta a problemáticas globales, puesto que las nuevas tecnologías se utilizan cada vez más en nuestra vida diaria. Es importante destacar el vínculo entre la desconexión digital y la prevención y comunicación de posibles contingencias laborales. El derecho a la desconexión digital nos ayuda a eludir cualquier tipo de daño psicológico, puesto que el patrono al respetar el espacio de descanso evitará que el trabajador priorice realizar una actividad laboral provocando así un desequilibrio en la vida de cada persona.

La instrumentación digital, conjuntamente con la tecnología han tenido una evolución gigante en el transcurso del tiempo, involucrándose tanto en la vida social como en la laboral. Las TIC's han sido de uso muy importante en la actualidad, puesto que han cambiado la modalidad de la negociación y el desarrollo en actividades diarias del trabajo. Como implicación a esto, surgen los nuevos métodos laborales, empezando por la implementación del teletrabajo o el desarrollo de nuevas aplicaciones como lo son "In Driver", "Uber", etc. Actividades como estas se encuentran revolucionando la era digital en el ámbito laboral, puesto que hacen el uso de instrumentos digitales innovadores con enlace a la internet.

El descanso laboral representa un elemento clave dentro del ámbito laboral y se lo puede definir como un componente indispensable del proceso productivo, que es un derecho del trabajador y debe ser debidamente remunerado, esta interrupción es necesaria pues permite que el empleado se beneficie y goce de estos derechos, así como también se garantice la salud física y emocional de los seres

humanos y esto se refleja en su desempeño laboral (González, 2017).

El derecho español se relaciona con trabajar dentro del ecosistema de las TIC's para de esta forma desarrollar un marco regulatorio para salvaguardar los Derechos laborales bajo garantías digitales. Es así que, como primer punto, se destacará el derecho a la protección de datos y a la intimidad dentro del ámbito laboral, puesto que es una medida para la demarcación de poder y control corporativo por parte del empleador el cual utiliza herramientas digitales para el monitoreo y optimización de su desempeño.

Se debe resaltar también el Derecho a la intimidad en relación al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral, puesto que en este aspecto resulta ser benéfico siempre y cuando el objetivo de estos actos es la regulación del uso adecuado de dispositivos electrónicos, y más aún cuando dentro de las actividades laborales se presente un riesgo relacionado con la seguridad de objetos, bienes y personas. Por lo tanto, el uso de estos dispositivos resulta ser benéfico en ciertos momentos dentro del ámbito de trabajo, caso contrario, surge cuando se hace un mal uso de estos dispositivos en el horario laboral.

En el Código de Trabajo en lo referente al descanso laboral y jornada de trabajo, de manera excepcional y se establece que solo puede pactarse por escrito entre empleado y empleador, la naturaleza de su trabajo, en donde se autoriza el laborar más de 8 horas diarias pero mínimo diez al día y cuarenta a la semana, por medio del establecimiento de horarios distribuidos de manera irregular durante los cinco días de la semana. En el Art. 51 se determina que durante la jornada de trabajo en el día se debe mediar los tiempos de descanso, aquí se encuentra definido los descansos forzosos (Ochoa, 2020)

Los derechos digitales en la negociación colectiva en el ámbito laboral, se encuentran diseñados para la protección de información y datos personales de todos aquellos empleados que laboren en una institución. En el caso de información privada presentada, el contratante está obligado a garantizar el tratamiento, procesamiento, seguridad y protección del contenido de esta información.

En este contexto, resulta imperante resaltar el derecho a la desconexión digital en referencia al ámbito laboral, puesto a que esta rama tiene como objetivo la garantía y protección del trabajador frente al control de cada empleador en el ámbito laboral en el que se desarrollen, siendo así, que el objetivo de dicho derecho es garantizar el goce del tiempo laboral, y así limitar que el trabajo intervenga en la vida privada y familiar de cada trabajador.

Eduardo Enrique Taléns Visconti, sostiene que "un trabajador agobiado y no desconectado adecuadamente del entorno laboral tiende a estar menos motivado y con una producción reducida, puesto que al encontrarse que una jornada laboral extendida, se estaría viendo comprometidos directamente los tiempos de sueño y descanso".

Sin embargo, se debe destacar la situación que afronta el mundo con la nueva era digital, y así también analizar la modalidad tecnológica de laborar, ya que esta resulta ser muy distinta a la que hace varios años atrás se realizaba en base a ello, determinar la norma jurídica que sería adecuada y eficaz para garantizar los derechos de los trabajadores en la que prime una buena convivencia de los mismos con el empleador; haciendo que en consecuencia no se llegue a perjudicar a ninguna de las dos partes, sino más bien, progresar el en ámbito jurídico en relación a la actualidad.

3. Antecedentes

En el año 2015, a pedido del Ministerio de Trabajo, el informe "Transformation numérique et vie au travail," comúnmente denominado por los dogmáticos como el "Informe Mettling", el cual recibió el nombre de su desarrollador, Bruno Mettling, se basa en varias experiencias y problemáticas identificadas en el sector empresarial francés relacionados con el uso de las TIC's y los dispositivos electrónicos en el lugar de trabajo. Este mensaje contiene elementos importantes que se notan al crear el derecho a desconectarse.

El derecho a la desconexión digital ha sido legislado en varios gobiernos a nivel mundial, siendo así Francia el país fundador en disponer del derecho al descanso de los trabajadores, originándose con la aceptación de la "Ley 1088-2016" o también nombrada "Ley El Khomri". Dicha ley hace mención el derecho a la desconexión del trabajador al culminar su trabajo, siendo así que, una vez finalizada su jornada laboral, sugiere que el uso de equipos de cómputo fuera del horario de trabajo puede generar una sobrecarga de información y afectar su privacidad porque de alguna manera no respetaban el tiempo libre.

El país de España también estableció el derecho a la desconexión a partir del año 2018 a través de la Ley Orgánica 3/ 2018 de protección de datos y garantía de los derechos digitales. La norma establece que, a través de la negociación colectiva, si no hay acuerdo entre trabajadores y empleadores, puede interpretarse como muy problemático en el sentido de que su regulación quedará a cargo del empleador.

Entre España y Francia existe una amplia semejanza, puesto que, los dos territorios acuerdan garantizar que cada trabajador no se sienta obligado a responder por ningún instrumento digital correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, llamadas relacionadas con su trabajo fuera de las horas establecidas y así prevenir llamados de atención por parte de sus empleadores.

Según Chiuffo:

Una posición jurisprudencial de la Corte de Casación de Francia del año 2016, en relación a convenios colectivos de importación-exportación y de comercio mayorista, fallos que abordan la facultad de la desconexión de los trabajadores respecto de las herramientas de comunicación remotas y recomendaciones para asegurar la efectividad de los tiempos de descanso (Chiuffo, 2018,P. 4)

Los hechos más destacados se adentran desde el sector comercial, donde existen varios elementos importantes para el derecho al descanso. En base a esta premisa, Alemania tuvo adelantos muy importantes en relación al aspecto laboral, puesto que, en el año 2011 las empresas más importantes en el mundo automovilístico como lo es Volkswagen, implementaron coerción con los trabajadores por medios digitales con un horario fuera de su trabajo. Actualmente, en la normativa el país, no se tiene un articulado expreso en donde se regule el derecho a la desconexión digital. Por lo tanto, resultó imperante este derecho que ha sido muy importante para Alemania y su parlamento, llegar a una discusión. Dicho parlamento alemán discutió una legislación llamada "anti estrés" en la cual tiene como objetivo regular los límites de la jornada laboral, sin embargo, Bruno Mettling toma en consideración la iniciativa al derecho de la desconexión digital, porque resulta ser una obligación la protección de la salud y responsabilidad de los trabajadores puesto que recae en ellos la seguridad directa del empleador, ya que el patrón, empleador o jefe tiene la potestad de negociar y desarrollar cada actividad laboral.

Chiuffo destaca que "Mettling saber desconectarse del trabajo en el hogar debe ser considerada una habilidad que debe construirse a nivel individual, con tiempo y constancia" (Chiuffo, 2018, p. 7).

El objetivo de esta moción es llegar a empleadores y trabajadores a expresar acorde y efectivamente el ambiente profesional como personal, dado que el vínculo entre las labores y el uso de las herramientas digitales, crea un ambiente de tensión en los trabajadores, debido a la transformación digital que lleva asociado el inevitable riesgo de incremento en las labores, por ende, repercute negativamente un mayor esfuerzo laboral y en el bienestar de los empleados, como tal, es importante establecer el uso y manejo de las TIC's tomando en cuenta el desenvolvimiento de las actividades laborales, con el objetivo de que el empleador determine un alcance sobre la manera sensata o no sensata de sus trabajadores en su vida.

Es así, que el componente influyente del derecho a la desconexión empeora en virtud a la situación de cada uno de los trabajadores, ya que el cambio digital da vida a trastornos de aspectos psicológicos como son la depresión o ansiedad en el trabajador. Esto en virtud de estudios realizados por la empresa Radicati Group, los cuales pudieron evidenciar que un trabajador promedio obtiene la cifra de 85 e-mails por día de los cuales da respuesta a 36. Es estos, 106 están basados en esta investigación se determinó que el estrés laboral, el daño y desgaste psicosocial es grave dando un problema al trabajador y es por ello, que la hiperconexión y el exceso laboral es indiscutible a la cual está obligado cumplir.

En España a mitad del año 2017, se firma un convenio colectivo por el Grupo Axa en el que esencialmente crea el mencionado derecho a la desconexión digital, centrado en un interés que caracterizaba a este derecho. Enfocándose en el tiempo dedicado al descanso y convenientes a las labores. En el contexto del uso de instrumentos digitales y de las TIC's con fines laborales, se consiguió desvanecer el firmamento para el trabajo y el descanso puesto que se menciona que no solo perjudica aspectos personales, si no que va más allá de la vida íntima y de familia de los trabajadores.

Es así que resulta posible observar que existen varios objetivos en lo correspondiente al derecho a la desconexión, como, por ejemplo; el debido respeto del tiempo de descansar de los trabajadores, ajustarse a la carga laboral el cual va de la mano con el tiempo en el trabajo; así mismo se garantiza la privacidad de cada persona y evitar el impacto negativo del trabajo digital en la salud de los empleados.

Desde el punto de vista internacional, específicamente de estos tres países como lo son Francia, Alemania y España, cada país implemento de manera parcial el buen uso de las TIC's, cada uno a raíz de su mundología experimentada en la zona de empresas. Siendo así que Francia fue furtivo al tratar el derecho a la desconexión, puesto que es más preciso concentrando cada esfuerzo por dar una mejora que la era digital trae con ella. Se centra en la necesidad que cada trabajador abarca en su vida. En este sentido se deslinda varia importancia en el derecho al descanso, puesto que adecúa una buena condición de trabajo con el buen uso del trabajo digital. De la misma manera, en lo correspondiente a la apreciación de fundamentar parámetros para tener una buena organización laboral, puesto que no existe una buena planificación que respete el tiempo del descanso con el de trabajo, haciendo referencia a que existe mucha carga laboral y no obtener un beneficio en lo laboral.

Alemania incrementó su ordenamiento en el sentido de tiempo yendo de la mano del descanso, pero no compagina un adecuado parámetro para la sobrecarga laboral con un tiempo dedicado al trabajo, por lo tanto, cada trabajador varias veces no llegaba a tener prioridad entre finalizar su labor en la que fue establecida y dejar de un lado su derecho al descanso.

Por otra parte, España estableció como objetivo impulsar el derecho al descanso, con el objetivo de garantizar la vida privada y la familiar con la jornada laboral. Para lo cual cada experiencia de cada estado se enfoca en una sola, garantizando el derecho a la desconexión digital, y brindar tiempo para descansar y separar con el tiempo

laboral, haciendo que de esta manera no comprometa al trabajador con respecto a su privacidad en sus actividades laborales.

Por último, Chile se une a la legislación del derecho a la desconexión, ya que, en el año 2020 en conjunto a la ley del teletrabajo fue aprobada de manera importante y rápida debido a la emergencia existente del COVID-19; esta menciona que todo trabajador tiene derecho a desconectarse al menos 12 horas continuas, en un periodo de 24 horas.

4. Acercamientos conceptualizados al derecho a la desconexión digital

El alusivo derecho a la desconexión digital es una novedad moderna en la actualidad en el ámbito laboral a nivel mundial, no existe como tal una definición, doctrina o base dogmática, sin embargo, se encuentran criterios de expertos en la materia. De estos, la mayor parte concuerda que es una realidad laboral innovadora; y en este sentido, se establece una buena base para la realización del presente artículo, considerando los diversos criterios emitidos por autores, los cuales, intentan dar un concepto de uso común.

Dentro de la doctrina laboral se conceptualiza a la desconexión digital como la relación del trabajador con las nuevas herramientas digitales, con la finalidad de establecer elementos de comunicación entre el empleador y el empleado, este contexto impide que el empleador extienda comunicaciones a sus empleados, fuera del horario de trabajo y da la potestad al trabajador a no estar obligado a responder; por otro lado garantiza el descanso y las vacaciones de los trabajadores limitando el uso de las TIC (Vallecillio, 2020).

Para el autor Español Pierre-Henri Cialti el derecho a la desconexión laboral es: "el derecho para el trabajador de no tener ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones". (Cialti, 2016).

Cristóbal Molina que define al derecho de desconexión como: "garantía de efectividad del contenido esencial del derecho al respeto de la vida privada en una sociedad digital" (Molina, 2017)

El artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que "toda persona tiene derecho al descanso, al esparcimiento, incluido limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas" (Villasmil, 2016)

Un esbozo de concepto es abordado por Sherry Turkle, quien sostiene que este es un nuevo derecho laboral de reciente articulación legislativa, el cual apunta a una regulación del derecho en el que se garantiza el hecho que después de su horario laboral, el empleado no se encuentra en la facultad de responder a las comunicaciones y mensajes que provienen del trabajo, del ordenador o de cualquier otro dispositivo electrónico sin que exista repercusión alguna.

En Francia el 8 de agosto de 2016, surgió por primera vez la definición del término de desconexión digital, para luego entrar en vigor el 1 de febrero del 2017, estas normas se orientaban a garantizar la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores y su periodo de descanso con el objetivo de prevenir posibles riesgos en la salud (Solorio, 2020).

Otro concepto de interés es del autor, Luz Naranjo, quien expone su base conceptual al derecho de desconexión digital mencionando que los trabajadores no podrán realizar actividades fuera de la jornada laboral ni comunicarse con el empleador o sus representantes de forma digital o electrónica; así su actitud sea negativa y evasiva, signifique una sanción alguna en el empleo. En otras palabras, a través de

la instrumentalización, no solo trata de coincidir el campo profesional con el lugar de trabajo, sino que también trata de la creación de estándares los cuales garanticen la estabilidad laboral para evitar el desempleo. Al permitir que los empleados ejerzan la protección legal, se pueden ignorar las ordenanzas del empleador fuera de la jornada laboral sin afectar la relación laboral y evitar sanciones.

De igual manera, resulta importante resaltar la idea de desconexión que se encuentra en el informe Mettling, ya que el autor Chiuffo predomina que para Mettling el desconectarse del trabajo en la casa debe ser considerada una habilidad que debe construirse a nivel individual, con tiempo y constancia (Chiuffo, 2018,)

Federico Rosenbaum Carli, manifiesta que se trata de una afirmación entre la estrecha relación del tiempo de trabajo, periodos de descanso, salud y seguridad en el trabajo. Su finalidad es lograr la llamada armonización en la vida laboral, a fin de determinar los parámetros que confirmen la protección de los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, Rodríguez Escanciano menciona que el derecho a la desconexión está íntimamente relacionado con el respeto a la privacidad de los empleados, ya que los instrumentos digitales tienen como objetivo oscurecer y embarullar el tiempo de labor y descanso de cada trabajador. Como consecuencia, desde este punto de vista los trabajadores están siempre conectados en todo momento, en cada lugar y le provoca una hiperconectividad, la cual difumina la separación entre los espacios de labor con la vida privada de los trabajadores.

El autor David Colominas, sostiene que el derecho a la desconexión digital "Es la facultad de cualquier trabajador a desconectarse digitalmente de sus obligaciones laborales fuera del horario de trabajo".

En relación con el "Convenio C001- sobre las horas de trabajo", publicado por la "OIT" Sobre la durabilidad y diversidad de la jornada laboral sostiene la limitación de la jornada laboral de manera puntual, ya que no debe exceder las 48 horas semanales y las 8 horas diarias, para que de esta forma los empleados no estén forzados a contestar fuera de la jornada laboral, dando a entender que cada empleado está disponible únicamente en su horario de trabajo.

Luz Dary Naranjo Colorado, establece que el derecho a la desconexión es:

"El derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactados por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo."

En definitiva, con todas estas bases informativas de cada uno de los dogmáticos, se puede plantear su esencia y el enfoque que estos tienen en el ordenamiento jurídico hacia el derecho a la desconexión digital, puesto que la mayoría de ellos hacen énfasis a preceptos personales tanto como del derecho a la salud y el derecho a la privacidad los cuales contienen una esencia categórica hacia el derecho a descansar como una facultad jurídica. Los fundamentos que dan un aspecto al derecho a la desconexión digital es un medio de protección que se debe aplicar en la legislación laboral ya que esta temática abarca una configuración como instrumento que intenta desvincular a cada trabajador de sus dispositivos tecnológicos una vez culminada sus actividades laborales y así tengan su tiempo de descanso adecuado, así mismo este derecho no se debería tomar como algo simple, en relación con lo laboral entre empleados y empleadores, si no como un cambio en la supremacía laboral sobre los trabajadores. El derecho a la desconexión tiene como objetivo un mecanismo de protección para quien ejerza la función de teletrabajo.

Para finalizar al recolectar información dogmática y tomando como enfoque a la garantía legal del derecho a la desconexión, puede identificar al teletrabajo como originador y objeto de estudio para llegar al ordenamiento jurídico ecuatoriano.

5. La desconexión digital frente al teletrabajo

Antonio Trejo Esquivel, define al teletrabajador como:

La persona física que hace uso de las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo de una actividad establecida por parte del empleador. El objetivo principal del teletrabajador es tener mayor independencia en la realización de las actividades como: traducción, programación, diseño, creación, desarrollo de páginas web, entre otras (Trejo, 2011).

El teletrabajo es una "Actividad laboral, que necesita que el trabajador sea una persona responsable y autónomo con gran madurez, con habilidades en el manejo de la tecnología generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones" (Rodríguez, 2001).

Nilles, definió el teletrabajo como: "(...) cualquier forma de sustitución de desplazamientos en relación con la actividad laboral por tecnologías de la información, en la forma que sea posible enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar al trabajador al trabajo". (Nilles, 1973)

Es en el año 2002, la UE denomina el teletrabajo como una manera de utilización de medios tecnológicos informáticos para la realización de labores, utilizando la tecnología en margen a un contrato o relación laboral, las actividades laborales se pueden realizar dentro o fuera de las empresas de forma regular. Posteriormente, debido a lo acontecido desde el año 2020 hasta la actualidad en virtud de la emergencia sanitaria del COVID-19, la sociedad en general se vio en la necesidad de optar por tomar medidas obligatorias para el sector productivo que abarca tanto sectores públicos como privados que se acogieron a la modalidad del teletrabajo.

Es así que se cree que la cuarta fase en crecimiento del teletrabajo vendría a ser un mecanismo parcial o de lleno, en la cual se utiliza de manera diaria como una nueva modalidad para laborar a cualquier hora y desde cualquier lugar. Actualmente se puede evidenciar que no fue equivocada la creencia de dicha modalidad, puesto que, hoy en día, la sociedad se encuentra ya en una cuarta fase.

De la misma manera, haciendo uso de los instrumentos digitales y dispositivos electrónicos inteligentes nace la práctica del teletrabajo, puesto que, con el avance tecnológico, se pudo implementar dicha modalidad dando así un impulso y revolución a la tecnología.

En el año 2016, se introdujo el teletrabajo en la legislación ecuatoriana mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 y MDT-2018-0002-A, los cuales abordaban el teletrabajo en el sector privado. Así mismo, se emitieron los acuerdos MDT-2017-0090-A y MDT-2018-0002 B para regular el teletrabajo en el sector público. Este acuerdo inicial fue modificado posteriormente con el Acuerdo Ministerial 076-2020, en respuesta a la crisis sanitaria declarada en marzo de 2020. Este último estableció directrices para la implementación del teletrabajo con el propósito de reactivar las actividades laborales que se vieron paralizadas debido al estado de excepción decretado por el expresidente Lenin Moreno mediante el Decreto Ejecutivo 1017.

Decreto Ejecutivo 1017. El mencionado acuerdo definía al teletrabajo como: forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control (Ministerio de Trabajo, 2006).

Por medio del Acuerdo Ministerial MDT 181-2020 se regula el teletrabajo y con ello el derecho a desconexión, de acuerdo a lo establecido en La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, sin embargo, no existen garantías del cumplimiento del derecho a desconexión, puesto que en esta ley se indican parámetros generales de las jornadas, del respeto a las normas y derechos de los trabajadores, pero no existe algún tipo de mecanismo que proteja al trabajador en caso de incumplimiento por parte del empleador. (Ministerio de Trabajo. Ecuador, 2020)

la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario introdujo importantes reformas al Código del Trabajo, que precisa lo siguiente:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. [...]. El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. [...]. El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.

Conclusiones

1. De acuerdo a lo investigado, se puede concluir que el presente artículo referente al derecho a la desconexión digital se constituye como un derecho primordial a nivel mundial de los trabajadores, puesto que cada persona está en su libertad de no contestar cualquier dispositivo tecnológico haciendo alusión al trabajo o fuera del horario laboral y por ello, cada país debe proteger este derecho para el bien de la salud de los trabajadores.
2. Así mismo, la modalidad de teletrabajo tiene sus ventajas y desventajas tanto para el empleador como trabajador desde diferentes aspectos que pueden ser tomados en cuenta en el desarrollo de sus actividades laborales diarias; esto debería ser analizado para poder implementar acciones al respecto con el objetivo de mitigar los aspectos negativos y, por el contrario, reforzar las actividades positivas mediante la aplicación de esta modalidad; de manera que se llegue a optimizar la diaria labor que ejercen los empleados y que en consecuencia, llegan a ser beneficios también a la institución en la que los mismos laboren.
3. Países europeos como Francia y España han implementado el derecho a la desconexión digital dentro de sus legislaciones correspondientes como un mecanismo a favor del trabajador, sin embargo, es necesario que existan más estudios los cuales determinen la evolución y mejora de la implementación de

esta norma en la práctica laboral diaria para que más países puedan optar por seguir su ejemplo y plasmarlo en sus diferentes normas.

4. Surge el propósito de implementar los derechos a la desconexión digital en los cuales se establezcan límites estrictos

Bibliografía:

Referencias

Cialti, P. (8 de agosto de 2016). El derecho a la desconexión en Francia: ¿Mas de lo que parece? Revista Temas Laborales, 137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>

Convenio C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (ilo.org)

David Gutiérrez Colominas, "La desconexión digital de los trabajadores: Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación", Revista de Internet, Derecho y Política, n o 31 (2020): 5.

Ecuador, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, sec. Disposición reformativa primera. 274 Ecuador, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, art. 5

El Derecho a La Desconexión: Contenidos Y Perspectivas Para Su Implementación Desde La Experiencia Francesa (The Right to Disconnect: Contents and Perspectives for Its Implementation from the French Experience) by Facundo Martin Chiuffo :: SSRN

Ecuador, Ley de apoyo humanitario, 14.

Gamez, M. R. (2020). El Derecho a la Desconexión Digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. España: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ISSN-e 2282-2313

<https://factorhuma.org/attachments/article/14089/desconnexio-digital-cast.pdf>

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derechosocial/article/view/9769/1179>

Luz Dary Naranjo Colorado, ("Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral", Saber, Ciencia y Libertad 12, no 2 (2017): 50.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Transformación Digital y Vida Laboral: Las Propuestas del Informe Mettling. En Actualidad Internacional Sociolaboral N. 194 (págs. 135-136).

Ministerio de Trabajo. (2006). Acuerdo Ministerial N.º MDT-2016-0190. (Pag6)

Ministerio de Trabajo. Ecuador. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-181. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-Teletrabajo-14.09.2020-signed.pdf?x42051>

Molina, C. (29 de octubre de 2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de jornada? Revista de la Facultad de Derecho, LXVII(269). <https://doi.org/ISSN:2448-8933>

Naranjo Colorado, "Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital", 51

Nilles, J. (1973). The telecommunications-transportation tradeoff. California: Jala International.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio C001-Sobre las horas de trabajo, 29 de octubre de 1919, 1.

Taléns Visconti, "El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral", 152.

Trejo, A. (2011). Teletrabajo. Mexico : Universidad Autonoma de Mexico. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2941/19.pdf> Vallecillo

Turkle, S (2019) Desconexión digital. Fundación factor humá.

Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital:Un análisis desde la base del derecho laboral | Revista Saber, Ciencia y Libertad - Academia.edu

Villasmil, P. (junio de 2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. Revista Latinoamericana de Derecho Social(22), 203-228.