



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social.

El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la
Jornada de Trabajo en el Ecuador.

Trabajo de titulación previo a
la obtención del título de
Magister en Derecho Laboral y
Seguridad Social.

Autora:

Ochoa Gavilánez Mariela Alexandra.

CI: 0302016431

mari_ochoag@yahoo.es

Director:

Verdugo Silva Julio Teodoro.

CI: 0301697280

Cuenca, Ecuador.

05-marzo-2020



RESUMEN:

En el presente trabajo de investigación se analiza la importancia del descanso luego de la jornada de trabajo a lo largo de la historia del sistema de producción laboral y en la actualidad éste derecho ligado íntimamente a la era tecnológica, con la incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación, más conocidas por sus siglas TICs además de instrumentos digitales como herramientas de trabajo, las mismas que no permiten una desconexión del trabajador con su empleo. Dentro de este análisis verificaremos la existencia o no de una violación a varios derechos como el derecho a la intimidad, a la vida privada y familiar, al ocio, entre otros, además que pondremos a colación legislaciones internacionales que han normado el tema de la desconexión laboral por tratarse de un derecho humano. Finalmente a través de métodos de investigación como las encuestas y entrevistas conoceremos si es necesario una reforma a nuestro código de trabajo sobre la inviolabilidad al tiempo y espacio de descanso laboral fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Palabras clave: Desconexión laboral. Derecho a la intimidad personal. Tiempo libre. Stress laboral. Ocio. Descanso laboral. Jornada de trabajo. Derechos humanos.



ABSTRACT:

The following investigation analyzes the importance of rest after the day of work throughout the history of the labor system and production. Today this right is intimately linked to the technological era, with the incorporation of the Information and Communication technologies and digital instruments and tools the same ones that do not allow a disconnection of the worker with his employment.

Within this analysis we will verify the existence or not of a violation of several rights such as the right for privacy, and family life, leisure, among others, in addition to international legislation that has regulated the issue of disconnection of labor because it is a human right. Finally, through research methods such as surveys and interviews, we will find out if a reform to our work code is necessary on the inviolability of time and work rest space outside the ordinary working day.

Keywords: Labor disconnection. Right to personal privacy. Free time work stress. Leisure. Work rest. Working day. Human right.



Índice del Trabajo

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.	11
Tema: Impacto de las TICS en la Jornada de Trabajo en el Ecuador.	11
I. Fundamentación del problema.	11
II. Estado del arte.	12
III. Objetivos.	15
III.I. General	15
III.II. Específicos:	16
IV. Pregunta de Investigación.	16
V. Marco Teórico.	16
VI. Metodología.	20
VI. Tiempo	21
VIII. Espacio.	21
DESARROLLO.	22
INTRODUCCIÓN.	22
CAPITULO I.	24
ANÁLISIS DE LA JORNADA LABORAL LIGADA AL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	24
1.1 Evolución de la jornada de trabajo en el proceso productivo.	24
1.2 Surgimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el ámbito laboral.	28
1.3 Importancia del descanso laboral.	31
CAPÍTULO II	36
IMPORTANCIA DEL TIEMPO LIBRE U OCIO RECREATIVO COMO PARTE DE LA ARMONÍA ENTRE TRABAJO-VIDA PRIVADA.	36
2.1 Concepto de tiempo libre u ocio desde el punto de vista laboral.	36
2.2 Desequilibrio de la armonía entre trabajo-vida privada.	39
2.3. Análisis Sociológico de las implicaciones de una jornada laboral prolongada de trabajo.	44
CAPÍTULO III	55
ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL Y TRATADOS INTERNACIONALES SOBRE EL DESCANSO LABORAL Y LA DESCONEXIÓN DE LOS MEDIOS DIGITALES FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO.	55
3.1 Jornada de Trabajo en el marco legal ecuatoriano vigente.	55



3.2 Análisis de los tratados Internacionales que garantizan el descanso en la jornada laboral.	62
3.3 Regulación de la desconexión digital fuera de la jornada laboral en otras legislaciones.	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	77
Conclusión.	77
Recomendación.	78
BIBLIOGRAFÍA.	80



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Mariela Alexandra Ochoa Gavilánez en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 05 de marzo de 2020.

Mariela Alexandra Ochoa Gavilánez.

C.I: 0302016431



Cláusula de Propiedad Intelectual

Mariela Alexandra Ochoa Gavilánez, autora del trabajo de titulación "El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 05 de marzo de 2020.

Mariela Alexandra Ochoa Gavilánez

C.I: 0302016431



ABREVIATURAS.

CRE = Constitución de la República del Ecuador.

CT = Código de Trabajo.

TIC = Tecnologías de la Información y Comunicación.

OIT = Organización Internacional del Trabajo.

ONU = Organización de Naciones Unidas.

INEC = Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

OMS = Organización Mundial de la Salud.

LOSEP = Ley Orgánica de Servicio Público.

PND = Plan Nacional de Desarrollo.

PNBV = Plan Nacional del Buen Vivir.



Dedicatoria:

A Joaquín y Julián, seres de luz que me inspiran cada día.

A mis padres, Melva y Aníbal que llenaron mi corazón de fortaleza y amor.



Agradecimiento.

Al Doctor Teodoro Verdugo Silva, director de tesis, su generosidad al guiarme y transmitir conocimientos lograron que mi esfuerzo se vea reflejado en el presente trabajo.



PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.

Tema: Impacto de las TICS en la Jornada de Trabajo en el Ecuador.

El presente trabajo está en concordancia con lo que la Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia, Carrera de Derecho, Dirección de Posgrados han establecido en las líneas de investigación en virtud que lo que investigaremos es un tema que se encuentra dentro de las Instituciones del universo del Derecho Laboral y Seguridad Social, partiendo del subtema, “trabajo, empresa, DDHH”. El tema es novedoso, en virtud de la creciente evolución de la tecnología y la repercusión de esta realidad en los trabajadores en todo el proceso productivo, además que es beneficioso ya que pone en alerta la violación al derecho a la desconexión laboral y con ello el goce de otros derechos que provienen del descanso y tiempo libre. Es un tema acorde a la presente maestría, puesto revela una situación laboral que no está regulada en la normativa legal ecuatoriana.

I. Fundamentación del problema.

Con el devenir del tiempo, el desarrollo tecnológico a nivel mundial ha tenido un incremento y avance que se ha acentuado mayormente en los últimos 10 años, lo que ha generado que las personas y la sociedad en general cambien de estilo de vida y se adapten a un entorno diferente, por lo que el derecho y las relaciones socio-jurídicas se han visto también en la obligación de evolucionar a fin de regular y lograr una armonía entre persona-tecnología. Como en todo cambio que ha surgido en la historia de la sociedad, la era de las Tecnologías de la Información y Comunicación o mejor llamadas TICs, ha influenciado drásticamente en el proceso laboral, en virtud que se han convertido en el principal vínculo de comunicación y conexión entre trabajador-empleador. En este sentido las TICs han mejorado los resultados de la industria en cuanto a la productividad porque amenoran el tiempo en cuanto a resultados y los costos de los bienes o servicios elaborados, por otro lado estas herramientas se han colado de una manera agresiva en la vida misma de las personas.



En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre ya se contempla la necesidad del descanso y la utilización de las vacaciones pagadas como un derecho que debe ser protegido por parte del Estado, en la actualidad el derecho a la desconexión del trabajo. A su vez en el Ecuador el constituyente de Montecristi los consideró como derechos fundamentales, razón por la cual se incluye en el grupo de derechos del llamado “Buen Vivir”. En esta misma línea, debemos hacer hincapié en la importancia de lograr el equilibrio entre trabajo y descanso toda vez que no sólo se protege la salud física y emocional de los trabajadores, sino que, garantiza la paz y armonía social (Const.,2008,art.66).

En la Constitución de la República solo se encuentran garantizados el derecho al descanso y al ocio, sino también a la intimidad personal y familiar (Const.,2008,art.66) de ésta manera se puede notar el interés estatal en proteger al individuo en su fuero interno, asimilando el hecho que el ritmo de vida acelerado, la presión de la eficiencia laboral generan insatisfacción a los individuos lo que provoca un mal social. Como consecuencia de esta falta de bienestar las personas tienen una baja en su rendimiento laboral, problemas de salud, problemas sociales, lo que representa un nuevo peligro que empieza destruyendo a la familia.

La problemática surge al tratar de combinar estos dos factores en el diario vivir de los trabajadores, es decir, armonizar el trabajo con el uso de las TICs como herramientas laborales, respetando el tiempo de descanso obligatorio del trabajador fuera de su jornada, protegiendo y garantizando además el derecho a la desconexión del trabajo, la intimidad personal y familiar, goce del tiempo libre y ocio, además de cuidar la salud del individuo, etc. En este sentido el tiempo real de trabajo debe ser el que verdaderamente sea remunerado y se lo realiza dentro de su jornada, sin que por el uso de dispositivos digitales (celulares, mails, whatsapp, redes sociales) se invada el tiempo de descanso, es decir, sin violentar derechos laborales y derechos humanos.

II. Estado del arte.

El descanso de los trabajadores es un derecho de gran envergadura dada su estrecha relación con el derecho a la vida digna. Pues, su trascendencia se justifica en los efectos nocivos a la salud del trabajador, que pueden surgir de no observar y gozar de este derecho consagrado en los artículos 66 y 326.5 de la Constitución ecuatoriana. Ya



que, no hacerlo significa atentar a parte de la libertad de disposición del tiempo del trabajador. Situaciones que a la larga, inciden en la producción de los centros de trabajo, conforme el estudio realizado en empresas grandes de la ciudad de Guayaquil. El cual enfocó su análisis en la conciliación de factores de la vida fuera - dentro del trabajo y, su incidencia en el bienestar de los trabajadores. Para ello, se sirvió del método inductivo bajo el enfoque cualitativo a través de la utilización de entrevistas. Y se arribó a la conclusión que, en las pequeñas empresas no existe el respeto pleno de las jornadas de descanso obligatorio. Por lo tanto, existe incumplimiento de las disposiciones legales al respecto. Mientras que, en las grandes empresas existe mayor cumplimiento de las obligaciones patronales frente a los derechos de los trabajadores, en especial frente al derecho al descanso. Dicho acatamiento se sustenta en evitar, principalmente, sanciones legales (Rodríguez, 2015).

Por eso, al hablar del descanso laboral es importante considerar que, según el trabajo de investigación realizado en Chile por González y Wolyvovics (2009), el derecho al descanso obligatorio es el elemento pasivo del concepto de trabajo. Por lo cual, esta investigación tuvo como fin determinar si se respeta este derecho en la relación laboral. Para ello, utilizaron los métodos deductivo y analítico, este último basado en estudios de legislación, doctrina e historia. La conclusión final fue que el hombre naturalmente biológico, responde por periodos de tiempo, razón que obliga al goce del descanso periódico del trabajador para precautelar su estado de salud. Puesto que, existe una relación directa entre la salud y el descanso, particularidad que impone la no compensación del goce de este derecho.

En la misma línea, en Ecuador se realizó un estudio sobre la percepción de los trabajadores sobre el disfrute de su derecho al descanso obligatorio. Trabajo realizado por Checa (2015) y que se lo realizó en base de encuestas. Las cuales se enfocaron en interrogar si las personas ejercen su derecho al descanso laboral. Concluyendo que existe una insatisfacción de la ciudadanía frente al goce de este derecho, puesto que, el 83% de los trabajadores encuestados manifestaron que han tenido inconvenientes en el uso de sus vacaciones.

Como se ha dicho, la falta del debido descanso tiene incidencias negativas en la salud de los trabajadores. Factor que facilita la aparición de varios problemas de salud, como el



denominado “estrés”. El cual es reconocido como una enfermedad laboral por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que afecta a un gran número de trabajadores a nivel mundial. Situación que es producto de la presión profesional a la que están sujetos los trabajadores por el avance industrial y, de manera especial, por la aparición de las Tecnologías de la información y comunicación (TIC). Por eso, según el estudio realizado por García (2016) y que aborda esta problemática, en la ciudad de Cuenca existe mayor riesgo de adquirir esta enfermedad en los profesionales de oficina que están en uso constante de las TIC, frente a las personas que realizan trabajo físico o de campo como los obreros. Conclusión a la que se llegó gracias a la utilización de la metodología descriptiva, transversal y correlacional.

Otro ejemplo de los efectos de la falta de descanso y la no desconexión de las TIC son el mal ambiente en el trabajo, la reducción del rendimiento de los trabajadores, además de las enfermedades laborales. Así lo confirma la investigación española realizada por Marisa Salanova (2007) quien indaga sobre los efectos de las TIC en los trabajadores y establece que su uso no controlado genera varios síndromes como el tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadicción; del mismo modo provoca consecuencias sociales que llevan incluso al suicidio. El método investigativo que se utiliza es el inductivo-deductivo, analítico y el uso de encuestas. Lo que le permitió llegar a la conclusión que, la utilización de las TIC sin control produce efectos nocivos en los trabajadores y personas en general. De ahí que, si se las utilizan con control son una herramienta que indiscutiblemente mejora y aporta al avance de las sociedades, para lo cual recomienda la creación de normas que regulen de mejor manera el control y uso limitado de las TIC en las jornadas de trabajo, pero de manera especial, se intensifique la prevención para reducir las consecuencias nocivas de su uso.

Puesto que, el uso indiscriminado de las TIC no solo afecta el derecho al descanso de los trabajadores, sino existen más derechos que se trastocan y que trascienden a la esfera laboral. Uno de ellos es el derecho a la intimidad, dada la facilidad que posee el empleador de acceder a información de naturaleza variada del trabajador. Así, de acuerdo a la investigación realizada por Mario Jara (2013), se sostiene que la intimidad es un derecho vinculado a más derechos, pues su fin no está en sí mismo, sino en proteger y garantizar otros tantos como el de la libertad. Así que, este derecho aunque se



lo considera autónomo no lo es. Concepto que se enfatiza en su estudio, cuyo objeto es el análisis del poder probatorio de los correos electrónicos sin que trasgredan derechos como el de la intimidad, y que, se presentan del uso de las TIC en la vida de las personas. Motivo que permite concluir que en la legislación ecuatoriana existe un vacío que no viabiliza el ejercicio y goce de este derecho al tenor de lo consagrado en el texto constitucional en su amplio espectro. A esta conclusión se llegó gracias a la aplicación del método inductivo- deductivo, analítico, social y documental.

Asimismo, otro estudio de la legislación ecuatoriana es el realizado por Rodríguez (2015), el cual aborda el análisis de la jornada de trabajo, descansos obligatorios y permisos señalados en la normativa vigente. Para lo cual, hace una comparación del trato formal de estos aspectos laborales entre los trabajadores del sector público y del privado, sobre la base del derecho a la igualdad que rige para todos los trabajadores. Dicho estudio establece que ambos poseen las mismas condiciones para realizar el trabajo; de tal manera que necesitan igual tiempo de descanso, toda vez que las actividades que realizan causan los mismos efectos negativos en su salud. Para esta investigación se utilizó los métodos inductivo, deductivo, dialéctico, analítico sintético e histórico lógico. Y se concluyó que existe un trato diferenciado frente a estos derechos entre servidores públicos y trabajadores privados. Situación que crea desigualdad y que obliga cambiar esta realidad a nivel legislativo. Pero que, para avanzar en esta propuesta es imperante la voluntad política de quienes se encuentran en el gobierno de turno.

Todos los cambios que sugieren las investigaciones presentadas, se sustentan en el “Buen Vivir” (Sumak Kawsay) consagrado en el Ecuador cuyo fin se centra en el hombre y su entorno. Por ende, es persistente el interés sobre el cuidado de la salud de los trabajadores. No solo dados los beneficios que representan para los empleadores, sino porque es una obligación inderogable del estado garantista de derechos y de la misma sociedad, que para los efectos laborales, descansa en los empleadores.

III. Objetivos.

III.I. General

Determinar si el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación utilizada como una herramienta de trabajo afecta el derecho constitucional del



descanso y la desconexión laboral afectando la armonía que debe existir entre trabajo y la vida privada.

III.II. Específicos:

- Analizar la jornada laboral y su evolución con el devenir del tiempo.
- Verificar la importancia del descanso y ocio recreativo como parte de la armonía entre trabajo-descanso.
- Analizar la legislación nacional e internacional, además de los tratados internacionales sobre la jornada de trabajo y la regulación de las TICs respecto de la jornada laboral.

IV. Pregunta de Investigación.

¿En qué medida el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS) utilizada como herramienta de trabajo, afecta al derecho constitucional del descanso laboral desequilibrando la armonía que debe existir entre trabajo y vida privada?

V. Marco Teórico.

Hablar de la jornada laboral, el derecho al descanso y su incidencia en la vida del trabajador implica, sin duda, una visión holística. Puesto que remitir el tema solo a la visión jurídica sería restringir su esencia. A partir de esta premisa es importante explorar las teorías que se inmiscuyen en el tema de estudio. Tanto del aspecto económico, sociológico y psicológico; para arribar al legal. Para lo cual, es imperante partir de la concepción misma del derecho al trabajo.

Por eso, para el presente estudio consideramos al Derecho del Trabajo como *tertium genus* o como derecho social, a pesar que es regulado por el derecho privado y el derecho público, su importancia radica en los efectos que este produce en la sociedad. Esta teoría sostiene además que este derecho social tiene características especiales donde deben confluir el interés estatal en la protección de derechos y el interés privado en cuanto al impulso de la economía, cuidando el aspecto personal del trabajador, por los efectos directos que generan en la sociedad, y que pueden llegar a vulnerar otros



derechos Para ello la aplicación de principios constitucionales es medular porque de allí se genera el derecho a ser tutelado como lo sostiene Gabriela Lanata (2015, p.67).

Precisamente, conforme el postulado anterior que prescribe la primacía del cuidado hacia el trabajador, se entiende la importancia de velar por el ejercicio efectivo de su derecho al descanso. Por ello, debemos entender por descanso laboral el “*proceso por el cual las personas disminuyen sus niveles de stress, y renueva sus recursos y energías perdidas en la situación laboral*” así lo define Colombo, V y Cifre E. (2012, p.129). En este sentido se debe considerar la importancia física y psíquica de las personas de desconectarse del trabajo y dedicar su mente y cuerpo a la actividad que libremente se elija, inclusive a no hacer nada. El tiempo de descanso laboral se caracteriza por la ausencia del pensamiento en actividades referentes al trabajo, aspecto que en la actualidad ha disminuido dada las exigencias laborales del mundo contemporáneo, donde se requiere trabajadores con disposición 24/7, conectados digitalmente a su trabajo, como lo afirma Cristóbal Molina (2017).

Por eso, desde el punto de vista económico, como lo recoge Mariola Serrano (2019) impera analizar varias perspectivas del tiempo de trabajo. Primero, considerar el denominado tiempo operativo que significa la jornada laboral del trabajador. Dentro de este, se encuentra el tiempo de trabajo y el tiempo que se dedican a actividades que deben realizarse para efectivamente trabajar. Motivo que permite que ambas actividades puedan combinarse y adaptarse a varias formas de organizar el tiempo del trabajo. Lo cual redundará, en la reducción de costos para el empleador así como su optimización. En cambio, para los trabajadores el tiempo de trabajo está en íntima relación al control de su tiempo. Y más, frente a la calidad del tiempo que se destina al ocio personal y su afectación directa por factores relacionados al trabajo. Esto, por cuanto el tiempo de trabajo responde a las necesidades del empleador y del giro del negocio más no de los asalariados.

Ahora, desde un enfoque sociológico al ser el derecho laboral un derecho eminentemente social, para el presente estudio tomaremos la teoría de los valores, es así que esta teoría se basa en los principios axiológicos de la norma al tutelar derechos, yendo más allá de un tema de regulación de conductas de los individuos de una



sociedad. El derecho al trabajo es una garantía constitucional, protegida internacionalmente, pero además es considerado como un derecho fundamental. Esta teoría se basa en el deber ser del derecho, dejando a lado aspectos económicos que impulsan la relación obrero-patronal. Esta teoría guarda concordancia con el objetivo mismo del estado en cuanto a garantizar una sociedad en valores, generando paz social y estabilidad y con ello el desarrollo económico, como lo plasma Carlos Landa (2014, p.45).

En el mismo campo, sociológicamente debemos anotar dos formas de analizar las jornadas de trabajo. Pero no en un sentido estricto, ya que la sociología realiza un análisis del trabajo en general. Así, estudia la sociología del empleo, separada de la sociología del trabajo; la cual aborda los temas del obrero y el trabajo de empresa, no así para la nueva rama. De tal forma que, para la sociología del empleo, el trabajo dista de la concepción economicista del trabajo, y por ende, de aspectos más específicos como las jornadas de trabajo. Por eso se diferencia entre el trabajo y el empleo, donde el primero se refiere a las condiciones de ejercicio de la actividad profesional y el segundo, se refiere a tener un trabajo, así lo define Margaret Maruani (2000). De ahí, que dentro del trabajo se incluye las jornadas de trabajo. Que, a propósito del establecimiento de los empleos a jornada parcial nacen de las necesidades del empleador y no de sus dependientes, ya que “es una forma de empleo y no de ordenación del tiempo de trabajo.

En este orden contribuye una nueva definición del estatuto del trabajo y del empleo. Así su desarrollo obedece a una lógica de mercado y no a la petición de los asalariados” (Maruani, 2000,p.12). Se puntualiza esta cita, debido a que sociológicamente todo empleo bajo dependencia no responde realmente a los intereses del trabajador, sino a los del empleador. Contexto que permite armonizar con el auge del derecho a la desconexión de las personas, tanto de las TIC como del trabajo; un derecho nuevo que se dice estar de la categoría de los derechos humanos, pues nace de la dignidad misma del trabajador.

Por eso, existen teorías frente al tiempo de trabajo, más no de jornadas de trabajo. Donde la discusión del tiempo para el trabajador se relaciona al beneficio que puede



tener del ocio y el consumo; pero también de “la negociación eficiente”. Ambas variables frente a las vacantes y desempleo, influyen en su decisión; puesto que, en el primer caso el tiempo de trabajo para el trabajador no le afecta, mas no en el segundo (Vázquez, p. 21). Todo en directo interés del empleo y del salario. Pero que los trabajadores consideran en virtud que, las jornadas de trabajo largas afectan en la reducción de su derecho al ocio y los trabajos por turnos reducen la calidad del disfrute de ese derecho. (Vázquez, p. 30)

Desde otro punto de vista, tenemos una visión psicológica sobre el trabajo y la familia, en concreto respecto del uso del tiempo entre la irrupción de uno y de otro. Lo cual establece conceptos sobre la interferencias bidireccionales de las relaciones familia-trabajo. Es decir, hay conflictos trabajo- familia basados en el tiempo, comportamiento y tensiones y conflictos familia -trabajo basados en los mismos factores. Por ejemplo, se presentan estos conflictos cuando se usa el tiempo de un espacio para otro, véase el uso de horas extraordinarias, turnos irregulares. Luego, frente a las tensiones están los efectos del ejercicio de uno sobre otro, como el cansancio físico y mental o las altas exigencias de trabajo. Finalmente, los comportamientos interfieren cuando las conductas del ejercicio de un rol dificulta o son incompatibles con el otro, por ejemplo, dormir en el día para laborar en la noche, atender llamadas, mensajes, mails del trabajo fuera de su horario de labores.

Es de tal importancia considerar los conflictos referidos anteriormente, pues surgen como riesgos psicosociales determinantes en la vida de los trabajadores, ya que, su desatención deriva en enfermedades físicas y mentales asociadas directamente a estos factores. Todo cuanto lo describe Luis Andrade y René Landero (2015) quienes a su vez citan a Greenhaus y Beutell (1985); Gutek, Searle y Klepa (1991). Por tal motivo, es más imperante este cuidado, dada la facilidad de la intromisión de un rol sobre otro por el avance tecnológico y las TIC, donde las intromisiones de tiempo, tensiones y comportamientos son más palpables debido a los dispositivos móviles.

El uso de estos dispositivos, no solo ha trastocado la esfera del descanso de los trabajadores, sino también de su derecho a la intimidad. Dicho derecho puede ser estudiado desde el enfoque de la teoría Sharentheorie (Teoría de las esferas circulares



concéntricas), donde el primer círculo abarca todos los comportamientos, noticias, espacio en general, que el individuo no desea que entren los demás; el segundo círculo es la esfera se refiere a lo confidencial; y finalmente el tercer círculo se refiere a lo secreto. A partir del derecho vulnerado por el uso de las TIC durante las jornadas de descanso obligatorio, estarían dentro del primer círculo de intimidad conforme lo dice González (2015, p.161).

Con lo dicho, a efectos de este trabajo se entenderá el derecho al descanso del trabajador como parte de su vida digna. Espacio dedicado a la recuperación física y psíquica de las labores cotidianas de sus jornadas laborales. Además se considerará el punto de vista económico basado en los intereses de los trabajadores, esto es, abordar su derecho al descanso como el ejercicio del ocio pleno para desempeñarse positivamente en su trabajo. Además se considerará, sociológicamente, el trabajo como las condiciones de desempeño de las actividades productivas. Principalmente, se tomará en cuenta las jornadas de trabajo las cuales deben ser abordadas como la ordenación del tiempo del trabajo y no como un empleo. Lo cual, se observará frente al uso de las TIC en su desarrollo. Finalmente, psicológicamente se trabajará con los impactos del trabajo en la familia desde las dimensiones del tiempo, las tensiones y los comportamientos. Ya que desde esta perspectiva podremos analizar los impactos del uso de las TIC fuera del trabajo y su incidencia en el ámbito familiar.

VI. Metodología.

El desarrollo de la presente investigación se lo realizará utilizando diversos métodos, como son el método inductivo-deductivo, partiendo de una premisa general se llegará a la particular para acercarnos a la verdad del tema. La utilización del método cualitativo, teórico, documental y de campo. Se utilizaran herramientas como la encuesta y la entrevista, para la obtención de información y además pra poder establecer estadísticas que más se acerquen a la realidad del tema planteado. Para la realización del presente estudio se han tomado como referencias material documental como por ejemplo, libros, leyes, artículos de revistas indexadas, tesis de investigación sobre temas que se relacionan con el tema propuesto.



VI. Tiempo.

La presente investigación se la realizará tomando en cuenta los últimos 10 años, en virtud que el surgimiento e implementación TICS como herramienta de trabajo se acentúa de manera regular en este lapso de tiempo.

VIII. Espacio.

El lugar en donde se llevará a cabo la recolección de datos es en la ciudad de Cuenca, puesto que es la tercera ciudad más importante del Ecuador y en donde se evidencia un creciente aumento en lo que ha empresas de tecnología se refiere, además que su población representa a la conducta generalizada en todo el país respecto del uso de medios digitales, y que, es regida por la misma legislación.



DESARROLLO.

INTRODUCCIÓN.

La historia nos recuerda los logros laborales conseguidos tras años de lucha por parte de la clase obrera, conquistas que en su mayoría han sido acompañadas de cruentas batallas y episodios de violencia, sin embargo, y pese a conseguir importantes avances en materia de trabajo, es indudable que con el paso del tiempo y el surgimiento de nuevos instrumentos de trabajo, así como la incorporación de medios tecnológicos en la relación laboral, se van presentando nuevas amenazas que estarían coartando silenciosamente los derechos de los trabajadores.

Con el paso del tiempo, el desarrollo tecnológico a nivel mundial ha tenido un incremento y avance en los últimos 10 años más que en todas las épocas así lo explica Javier Jiménez, (2010), por lo que la aceleración y el cambio de la conducta socio-jurídico de las personas también se ha visto en la obligación de evolucionar y adaptarse a los requerimientos a la que ésta era tecnológica nos invita. Como en todo cambio y avance en la producción que, ha surgido en la historia de la sociedad, la invasión de las Tecnologías de la Información y Comunicación o mejor llamadas TICs, ha influenciado drásticamente en el proceso laboral. Por una parte ha mejorado los resultados de la industria en cuanto a productividad, y por otro a preparado y apoyado al hombre para que realice su trabajo de mejor manera acortando tiempos en la producción.

Un factor que ha sido discutido desde hace décadas en el campo laboral a sido la jornada de trabajo, teniendo que tomar en cuenta que el tiempo de descanso, o el periodo obligatorio de receso, es un elemento mismo del trabajo, en este sentido el tiempo de descanso real, es decir dejando de lado toda actividad relacionada al trabajo, es de suma importancia para la salud de los trabajadores y los resultados productivos. En la actualidad el proceso laboral se realiza en el Ecuador con 8 horas de trabajo



diario, regulación de horas suplementarias, doble de pago para el caso de horas extraordinarias, dos días de descanso obligatorio los mismos que están incluidos como parte de la remuneración mensual.

Siendo la remuneración parte primordial de la relación laboral, y existiendo en la actualidad normativa interna clara que garantiza esta condición, tratados internacionales que prohíben la esclavitud por ejemplo, se podría decir que la mayoría de los trabajadores reciben esta retribución económica. Sin embargo ¿Qué pasa con el trabajo que se realiza fuera de la jornada laboral, fuera del lugar de trabajo, violando el espacio y tiempo destinado a otras actividades que no es remunerado? esto íntimamente ligado al uso de medios tecnológicos y digitales que ayudan a la comunicación y que son incorporados como nuevas herramientas laborales.

Cada día nos encontramos con avances tecnológicos sorprendentes, era indudable pensar que estos avances serían incorporados a nuestra vida laboral, tomando en cuenta que esta última representa gran parte de la vida misma de los seres humanos. En este sentido vemos como el uso de un correo electrónico, de dispositivos móviles como el celular, las redes sociales, y el internet en general se han vuelto de uso obligatorio en toda oficina, y lugar de trabajo, facilitando esta actividad y la comunicación interpersonal, pero también han ingresado de manera violenta a ocupar tiempo de descanso de los trabajadores, siendo este un derecho humano inherente al hombre, por lo que éste se ve forzado a estar “alerta” y a satisfacer alguna necesidad que es requerida por su empleador permaneciendo conectados a través de estos medios (Carnoy,2010).

Es importante analizar las dos aristas de esta realidad, de un lado el uso de las TICs como un avance tecnológico de uso necesario en la actualidad, versus el respeto de la jornada de trabajo y con ella, el irrespeto a la privacidad de los trabajadores. Para esto se considera que la conexión laboral se ha vuelto sinónimo de eficiencia, coartando otros derechos como al ocio, tiempo libre, vida privada, en fin el derecho a tener libertad sobre su tiempo. Estos dos elementos, el uso de las TICs y el trabajo, en la actualidad deben mantener el equilibrio a fin de armonizar y dignificar la vida del trabajador y las personas que lo rodean, por lo que evidenciaremos si éste precepto se cumple o no.



CAPITULO I.

ANÁLISIS DE LA JORNADA LABORAL LIGADA AL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1.1 Evolución de la jornada de trabajo en el proceso productivo.

La jornada de trabajo es una parte estructural de las relaciones laborales, por tanto ha sido discutido por cientos de años, justamente ha constituido el motivo de luchas sociales a nivel mundial y ha generado el surgimiento de asociaciones y sindicatos de trabajadores. Es importante hacer mención de los diferentes periodos históricos en el campo laboral, empezando desde el trabajo en época de la esclavitud, hasta nuestros días, en donde se observará que el factor de tiempo de trabajo, ligado al descanso, pasa de un privilegio a un derecho fundamental, constituyendo de este modo una base del derecho laboral.

Castro (2009) hace una reseña histórica de la jornada laboral, refiere que en la época de la esclavitud el trabajo estaba ligado a la construcción de grandes obras públicas, en donde la mano de obra era gratuita, hombres cuya libertad era nula, mismos que trabajaban en sin límites, razón por la cual la tasa de mortandad de este tipo de gente era corta. En la edad media por su lado, el trabajo se vincula a la economía agrícola y artesanal, dando origen a la constitución feudal patriarcal del trabajo. Los trabajadores o los villanos, siervos y esclavos domésticos tenían jornadas de sol a sol, y el producto de su trabajo generaba riquezas al rey.

A partir del siglo XIII D.C con el incremento del comercio a distancia y el capitalismo financiero comercial, así como también el nacimiento de la economía financiera y



crediticia el régimen feudal sufre un bajón en cuanto a su poder, mantener trabajadores o siervos con largas jornadas de trabajo y sin paga se vuelve muy difícil. En esta época surge como institución los gremios, pero con el paso de los años también se debilita por las fricciones entre los maestros y los oficiales. La esclavitud no desaparece, los europeos someten a africanos y empieza el comercio de esclavos negros (Montoya, 2013a).

La época del Renacimiento en el ámbito económico se destaca el desarrollo de la economía mercantil, el comercio, la artesanía, la manufactura y la acumulación originaria del capital que libera la fuerza de trabajo de los campesinos de la servidumbre y de las ataduras gremiales y corporativas a los artesanos, los transforma en obreros libres. Sin embargo, para estos cambios se creaban leyes para despojar a los campesinos independientes, quienes agrandaban la masa de vagabundos desempleados (Montoya, 2013b).

Con el cambio de la monarquía a la república democrática, la monarquía absoluta se configura en el tránsito del feudalismo al capitalismo, basado en el plano económico de la libertad de mercado, libertad de comercio e industria y con esto llegaría la revolución industrial, el desarrollo a gran escala de la manufactura, acompañado del mismo factor de los anteriores sistemas, la explotación de los trabajadores. En esta etapa, miles de trabajadores se volcaron a la ciudad para laborar en las grandes fábricas, movidos por el fenómeno surgido por la máquina de vapor; sin embargo el resultado para la clase trabajadora fue desastrosa, jornadas de trabajo extremadamente largas, salarios irrisorios, ambiente laboral insalubre, lo que causó más pobreza, enfermedades y delincuencia en las grandes urbes europeas principalmente.

Luego con la revolución francesa se propuso un nuevo orden jurídico basado en ciertos principios de corte liberal, como la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes, en donde se quería equiparar de alguna manera las relaciones de trabajo, entre el empleador y trabajador, así lo señala Capón , Cornaglia, Cañal, Salvia, Toseli (2008a) Empero, fue en Inglaterra donde la “lucha obrera campeo, es aquí en donde los obreros fabriles y sus teóricos arrojan el guante a la teoría del capital” (p. 320). Gracias a estos postulados en Francia en 1848 nace la ley de las 12 horas. Estos principios migraron a



Norte América donde en primera instancia el movimiento obrero estuvo paralizado, pero luego de la guerra civil, la primera conquista fue el establecimiento de las 8 horas de la jornada de trabajo.

Al finalizar la primera guerra mundial (1914-1918) las potencias vencedoras resolvieron reconocer, finalmente, las ocho horas como jornada de trabajo que venían desde hace décadas reclamando el movimiento obrero internacional. El Tratado de Versalles que se firmó en 1919, crea la OIT reflejando la convicción que solo la justicia social alcanzaría una paz universal y permanente, por lo que la OIT es el organismo que se encargaría de vigilar y emitir normas que mejoren las condiciones del trabajo (Capón, Cornaglia, Cañal, Salvia, Toseli, 2008b). Dos décadas después en 1935, mediante convenio C047 se rebajó a 40 horas semanales, aunque este tratado no fue ratificado por el Ecuador (Monesterolo, 2013).

En la normativa interna ecuatoriana, el primer CT fue aprobado el 5 de agosto de 1938 como producto de una “recopilación” de normas que se encontraban dispersas. La crisis del cacao provocada por el debacle en la exportación de este producto ocasionada por la primera guerra mundial, generó desempleo por lo que gran población emigró del campo a ciudades como Guayaquil, y Quito, lo que causó serios problemas económicos, ante esto un grupo de jóvenes oficiales militares se puso al frente de la política ecuatoriana desde 1925 hasta 1931, siendo este periodo en el que se incluyó en la Constitución de 1929 ideas progresistas, de cambio social, influenciadas por la Revolución Juliana. En esta constitución se establecen tres criterios: 1) Intervención del Estado en la economía, 2) Integración de los derechos sociales y económicos y, 3) Límite a la propiedad privada. Todos estos cambios normativos mejoró las condiciones laborales, entre ellas la jornada de trabajo se redujo a de 48 a 44 horas semanales (Porrás, 2015).

Es importante hacer alusión que en el Ecuador pese a que como hemos visto el primer C.T nació en 1938, en 1903 ya se había emitido una norma laboral, se trató justamente de la regulación de la jornada de trabajo en el campo del comercio y la industria; en 1916 aparece el “codiguillo” que de igual manera regula el descanso dominical, recargos para las horas suplementarias y extraordinarias, además del preaviso en caso de la terminación del contrato; en 1928 se expide la ley de desahucio para el trabajador



que contempla indemnizaciones; en 1934 se regulariza los descansos de los sábados en la tarde; en 1935 se decreta la creación de la Inspección del trabajo, por lo que el resultado de la norma laboral fue producto de reivindicaciones importantes, además de la incorporación de principios internacionales en favor de los trabajadores.

En 1981 a fin de apaciguar y tranquilizar las tensiones surgidas en la clase obrera, generada por el cambio de las fuentes de trabajo de la producción de cacao a la de banano, se rebaja la jornada laboral de 44 horas semanales a 40 horas, quedando establecidas este tiempo, como la jornada laboral legal, disponiendo que se paguen el tiempo de trabajo extraordinario y suplementario (Trujillo, 2013).

En 1998 se reforme el CT, el mismo que tuvo avances en cuanto a igualdad de género, contratación colectiva y el servicio doméstico. En 2008 por otro lado con la constituyente, el soberano, implementó en la CRE importantes logros en temas laborales, que podrían ser vistos desde tres grupos: a) Derechos y principios fundamentales de trabajo; b) Reconocimiento de otras formas de trabajo más allá del empleo; c) Régimen económico (Porras, 2013,p.30). Finalmente en la reforma al CT del año 2015, se dan más bien retrocesos en cuanto a derechos de los trabajadores, sobre todo en los colectivos del sector público, el trabajo no remunerado de las amas de casa, el Teletrabajo.

Fortaleciendo la normativa laboral interna de los países, la comunidad internacional, a través de su máxima organización la OIT, ha emitido convenios, recomendaciones, estudios (C132-1970 Vacaciones; C175-1994 Jornada parcial; Informe III Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro) a fin de proteger a los trabajadores y que se cumpla su derecho al descanso laboral y todos los factores que éste engloba. En este contexto, en la actualidad el derecho a la desconexión fuera de la jornada laboral se la entiende como un derecho humano, en virtud que cada vez se vuelve más complejo el humanizar el trabajo, recordando que el centro de todo el proceso productivo es el hombre, (Molina, 2017).

Debemos poner énfasis en que el reto jurídico en la actualidad ya no está en poner límite a la jornada ordinaria de trabajo, como lo fue en las décadas pasadas, observando el



escenario que tuvo que presentarse para estos cambios y mejoras de condiciones laborales se den. En la actualidad, yendo más allá del tema de la importancia del descanso, debemos seguir la corriente que el derecho a la desconexión laboral es un derecho humano, por tanto sobre pasa cualquier tipo de interés económico o de cualquier otra índole. Desconectarse del trabajo significa, vivir con dignidad buscando equilibrar todos los factores de los cuales se componen la vida del ser humano.

1.2 Surgimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el ámbito laboral.

Desde sus inicios el hombre se ha visto en la necesidad de crear, inventar y adaptarse a las nuevas condiciones, a lo largo de la historia hemos podido observar que dichos cambios han logrado que los seres humanos “evolucionemos socialmente”, es decir, en el ámbito de la educación, salud, trabajo, etc. Todos estos cambios han sido bien recibidos en la población porque mejora la calidad de vida, facilitando muchas veces las actividades que realizamos cotidianamente. Inventos como el ábaco hace 5000 años, la bombilla eléctrica, la calculadora, el teléfono, la computadora, siguen totalmente vigentes demostrando lo útil que son para la humanidad (Delgado, 2018).

En la década de los 70 ocurrió un avance revolucionario en el campo de la electrónica, toda vez que la materia prima que se utilizaba en esta rama bajó su costo y fue más accesible para la población común, dando oportunidad a que muchos “jóvenes creativos” desarrollen sus ideas. Ya en los años 80, como producto de este avance tecnológico, pudo converger tanto la electrónica, informática y telecomunicaciones, a través de la interconexión entre redes. Todo esto ocurría en un contexto mundial en donde la globalización, cuyo contexto se reflejaba en la integración geo-política, vendía la idea de la comunicación a nivel mundial, la información representaba el poder (Camejo & Armando, 2008) .

En los años 50 y comienzos de la década de 1960 fue cuando una zona ubicada al sur de California-Estados Unidos, específicamente en un terreno amplio perteneciente a la universidad de Stanford asentó un parque industrial gracias a la iniciativa de un docente de aquel centro de educación, desde aquí se dio acogida a las primeras empresas de tecnología. Luego en 1970 esta zona fue bautizada como Silicon Valley por el uso del



silicio en los inventos tecnológicos, ya para esa época el valle californiano creció majestuosamente y era conocido nivel mundial como cuna de inventos realizados por empresas que no estaban ligados a la NASA o a la marina estadounidense. Esto sin duda impulsó las TICs a nivel mundial (Castells, 2004 a).

La comunicación es una necesidad humana, siempre el hombre ha buscado la manera de mejorar su comunicación con los demás seres, registrar datos, obtener más conocimiento e información, esto sumado al aparecimiento de nuevas herramientas, sobre todo de la computadora, misma que poco a poco se encontraba al alcance de la gente, lo que ocasionó una revolución que, en la época de los 90 se la llamó la nueva era del oscurantismo tecnológico, puesto que las tecnologías de la información se adentraron a todos los espacios de la sociedad, esto es educación, producción, empleo, etc (Castells, Tubella, Sancho, & Roca, 2007).

Durante toda la década de los noventa el mundo veía con asombro la invención de nuevas computadoras por parte de las compañías que alcanzarían renombre mundial, así por ejemplo IBM, APPLE, PC, Motorola lograron que a través de esa “máquina” se faciliten los procesos de producción, trabajo de oficina, industria, estudio, etc, que poco a poco fueron incorporados en empresas, por lo que se tuvo que capacitar a todo el personal para que aprenda y se adapte a la nueva forma de trabajo que la época moderna requería. En este sentido la sociedad tuvo que cambiar, dejar la forma manual de trabajar, registrar y archivar, para a través de su ordenador facilitar y agilizar sus actividades (Castells, 2004b).

Un factor que impulsó el Uso de las TICS en el campo laboral fue el internet, este novedoso invento que permite conectarse con el mundo entero a través de un dispositivo, tuvo sus inicios en 1960 cuando Advance Research Projets Agency (ARPA) desarrolló este proyecto para el departamento de defensa de los Estados Unidos, con la idea de proteger las comunicaciones ; sin embargo en 1994 da un giro novedoso a partir del aparecimiento del Browser (red de redes de ordenadores que permite la conexión entre sí), es así que el internet se muestra como lo conocemos en la actualidad “el tejido de nuestras vidas” (Castells, 2000) . Es así que para el año 2007 había en el mundo más de mil millones de usuarios de internet y en la actualidad se



estima que la cifra bordee en cuatro mil millones de internautas (Castells, Tubella, Snacho & Roca, 2007).

El internet que se trata de una red de carácter público e internacional, conecta a los ordenadores de todo el mundo y por ende a los usuarios entre sí y con diferentes organismos educativos, oficiales y empresariales, buscando de esta manera permitir el mejoramiento de los medios de comunicación y publicidad de la información existente. En internet, se puede encontrar todas las problemáticas y categorías conceptuales referentes a la información, al conocimiento y a la cultura en un entorno digital. En la actualidad se podría decir que es un instrumento de trabajo indispensable, sin el cual no se podría laborar a plenitud.

Con todos estos avances en el campo de las telecomunicaciones, la sociedad cambió el paradigma de asociar el trabajo con la fuerza, habilidad manual y trabajo artesanal a uno, en donde el intelecto se ajuste a la utilización de nuevas herramientas laborales. Es así que, cambiar las máquinas de escribir por los ordenadores, remplazar el uso del correo físico por los e-mail, cambiar los telegramas por las llamadas telefónicas se fue convirtiendo en algo habitual, volviéndose políticas públicas en donde el desarrollo estaba íntimamente ligado al uso de la tecnología. En la presente fecha, se observa que el servicio de internet, el uso de tecnologías en las empresas se ha convertido en un servicio básico, es decir no se puede laborar sin estas herramientas (Molina, 2017).

La revolución tecnológica, al igual que en su tiempo la revolución industrial, evidenció un cambio radical en la forma en que vemos el trabajo, es así que el uso de la tecnología se relaciona con la capacidad que tiene una persona para realizar bien su función. De esta manera se vuelve clave el tener los medios “propios” es decir costeados directamente por el trabajador, para que se pueda desarrollar bien en el trabajo, así, el adquirir una computadora, tener el servicio de internet, disponer de un celular inteligente, contar con un plan de datos, se vuelve en una ventaja para el trabajador ya que permite una conexión simultánea en varios lugares a la vez, además de solventar problemas con solo un “clic” por lo que el empleador valora estos factores a la hora del proceso de selección del personal, que sin lugar a dudas deja a personas de avanzada edad fuera de las posibilidades de competir por un trabajo.



Pero el cambio en la forma de trabajar acarreó nuevos retos para el empleado, además de silenciosas vulneraciones a sus derechos. Es así, que el empleado en su afán de demostrar su capacidad para realizar el trabajo, ayudado por las herramientas digitales, pone a entera disposición su tiempo al servicio de la empresa, a órdenes del empleador. Esto sumado a la exigencia y fuerte competencia profesional obliga a que se mantenga un ritmo de trabajo acelerado, en donde las disposiciones, órdenes de trabajo, o simplemente el estar “alertas” se vuelve rutinario fuera de la jornada laboral, es decir el trabajo ocupa la mayor parte del tiempo y espacio de la persona trabajadora, afectando otros derechos, como el compartir con la familia por ejemplo, situación que indispone al asalariado provocando stress y de allí surjan los problemas tanto médicos y laborales como familiares (Havriluk, 2016).

En la actualidad se evidencia el stress laboral como uno de los principales riesgos de trabajo, sobre todo en países desarrollados, como Chile por ejemplo, país que es una muestra de lo que está pasando con la mayoría de sociedades en el mundo en donde la capacidad de la producción depende de la cantidad de trabajo que se utiliza, es por esto que los trabajadores elevan su jornada legal de trabajo y descuidan su descanso, con ello su familia, es decir no pueden armonizar el tiempo y espacio dedicados a trabajo y familia. Esta realidad se ha visto reflejada en las estadísticas de multas por incumplimiento de la ley, las mismas que en su mayoría son por violaciones a la jornada de trabajo y muchas de estas violaciones son a través del uso de dispositivos digitales, mismos que se vuelven comunes en una sociedad en desarrollo (Gonzalez & Wolyvovics, 2009).

1.3 Importancia del descanso laboral.

El descanso laboral es uno de los elementos que integran el proceso productivo, por lo que igual importancia tiene la labor realizada dentro de la jornada laboral, como el descanso de esta actividad. Dentro de esta perspectiva, la lucha constante del hombre por mejorar sus condiciones de trabajo a fin de mejorar su estilo de vida fue constante, siendo su descanso la cima de la lucha social, y desde donde nació la asociación y sindicatos de trabajadores. En la época de la revolución industrial podemos observar que la fragmentación y desorganización de los obreros traía como consecuencia



jornadas prolongadas de trabajo sin descanso, estas podían durar 16-18 horas, lo que generó enfermedades laborales vinculadas principalmente a la metalurgia, construcción e industria, desembocando en una breve y penosa existencia para los trabajadores.

Para analizar la importancia del descanso laboral, debemos en primer lugar tratar de definir el concepto de esta parte del trabajo, es así que podríamos decir que el trabajo en sí, está formado de dos elementos de igual jerarquía, la primera que es la parte activa, que es el trabajo propiamente dicho, es decir, el proceso productivo que se presta al empleador; y, de otro lado la parte pasiva que es el descanso del trabajador, en donde se interrumpe la prestación de servicios, interrupción que es remunerada considerando que las mismas están reguladas por la legislación interna laboral y que forman parte de los derechos de los empleados (Gonzalez R & Ergas, 2009).

En la actualidad se podría decir que, en cuanto a jornada laboral se refiere, ya se ha establecido un límite a ésta, estas son las ocho horas diarias, cuarenta a la semana (en el caso ecuatoriano) y el pago obligatorio a las horas extraordinarias y suplementarias, además de la regulación de la interrupción de la jornada laboral, sea esta diaria, semanal, anual o por días festivos; sin embargo, el tiempo de descanso real (desconectado totalmente del trabajo) es cada vez de menor cantidad y calidad, por el surgimiento de un nuevo paradigma en las relaciones laborales, que tiene que ver con la “capacidad y competencia” de un empleado, el mismo que debe estar 24/7 pendiente de su actividad laboral Pilar González (2017).

Desde el mismo enfoque, esto es, de que el descanso laboral es un elemento clave del trabajo podríamos definir a éste como “parte indispensable del proceso productivo, que es remunerado por constituir un derecho del trabajador”. Empero en el tiempo y espacio de descanso laboral existen factores (familiares, culturales, deportivos, etc) que permiten al empleado recuperarse en la “interrupción laboral” la misma que puede ser diaria, semanal o anual. Esta necesaria interrupción, ayuda a que el trabajador y empleador se beneficien en cuanto a mejorar la productividad, además que permite el desarrollo y goce de otros derechos de las personas (Capón, Cornaglia, Cañal, Salvia, Toseli, 2008b).



La distribución y limitación de las horas diarias y semanales de trabajo se considera uno de los factores que más influyen en el rendimiento, salud, prevención de enfermedades y accidentes de los trabajadores, que repercute además en los patrones de sueño y consecuente stress reflejados en el trabajo y en el hogar, por lo que resulta indudable que los objetivos primordiales de la regulación de la jornada sean: proteger la salud y seguridad de los trabajadores y aliviar las presiones y el stress propio de toda prestación de servicios. En este sentido las políticas estatales deben garantizar que se cumpla con un descanso adecuado que realmente permita al empleado recuperar energías para continuar con su actividad laboral (Monesterolo, 2013c).

El descanso laboral trae consigo varias implicaciones positivas, tanto para el trabajador como para el empleador, la principal podríamos decir que es la salud emocional y física del ser humano que se ve reflejada en su desempeño laboral (Ribeiro de Oliveira, 2012). En este sentido el stress y cansancio que provoca toda prestación de servicios se vería disminuida con el tiempo de descanso real, por tanto, bajan también las tensiones en el hogar y se puede lograr una conciliación entre estas instituciones primordiales en la sociedad, trabajo y familia. Tan relevante es el descanso que en todas las legislaciones del mundo se regula el descanso forzoso del trabajador, por ser un derecho fundamental e irrenunciable del ser humano.

Como consecuencia de no desconectarse de forma total del trabajo en los periodos de descanso, tomando los planteamientos expuestos en una investigación española realizada por Salanova (2007) establece que las enfermedades laborales como el stress, mal ambiente en el trabajo, además de una reducción en el rendimiento de los trabajadores ha venido en aumento. El uso no controlado de las TICs puede generar un síndrome moderno llamado Tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadicción, y como toda adicción ocasiona gastos al estado y consecuencias sociales llegando incluso al suicidio (p.35).

La recuperación del trabajador en su tiempo libre se convierte cada vez más en un reto para los mandantes, esto por el apareamiento de medios digitales que permiten a todos los usuarios de la red, estar “conectados permanentemente” y la aceptación y permisibilidad que se da al uso de todos estos aparatos, normalizando su uso continuo



en el campo laboral, los mismos que permiten que el empleador solicite entera disponibilidad de tiempo al asalariado. Sin embargo el trabajador al tener entera “disponibilidad” sin límite de espacio y tiempo, para cumplir sus actividades laborales, se va convirtiendo en un trabajador moderno, a la altura del nuevo tipo de sociedad del siglo XXI, que por necesidad en virtud de las políticas que generan inestabilidad laboral se ve obligado a adaptarse a esta especie de forma de explotación laboral moderna (Monesterolo , 2013).

Desde el punto de vista sociológico el descanso del empleado es importante, toda vez que en ese tiempo y espacio “libre” los seres humanos desarrollan su lado creativo, artístico y social, generando avances que benefician a toda la colectividad. En este mismo escenario, el desconectarse del trabajo, y de los medios tecnológicos aporta al trabajador a regresar a su realidad, percibir de manera clara todo lo que sucede a su alrededor, esto es, sin mecanismos que influyan o alteren su entorno social y político. De esta manera surgen las inconformidades, y por ende las reclamaciones y exigencias de mejores condiciones no solo de trabajo sino de vida. Por el contrario un pueblo que se encuentre “enajenado” sea esto, por el agotamiento laboral, o el entretenimiento tecnológico (redes sociales) es una sociedad que no representa ni exige a sus mandatarios por el cumplimiento de sus derechos, por lo que se podría decir que conviene a los grupos de poder mantener a la clase trabajadora ocupada, entretenida, pero no descansada.

Otro factor importante de ser abordado es, que los empleadores evaden el pago de horas extraordinarias o suplementarias, argumentando que el solicitar información mediante dispositivos digitales, no se considera como un trabajo formal, sino más bien se encuentra vinculado al tema de responsabilidad del trabajador. En este contexto la desmotivación del trabajador crece, porque no ve reflejado su esfuerzo y tiempo ni siquiera en una compensación económica. Esto ha sido materia de análisis doctrinal toda vez que se sostiene que se vuelve complicado comprobar que verdaderamente el trabajador tiene derecho económico por el pago de trabajo realizado en casa, el mismo que se vuelve “voluntario” y que por lo mismo podría realizarse o no, esto de acuerdo al criterio del mismo trabajador (Ribeiro de Oliveira Jose, 2012).



Como se ha visto en los párrafos anteriores la necesidad de un descanso real, es cada vez más necesario y urgente en todas las sociedades, en vista del daño que provoca el permanecer conectado al trabajo, descuidando otros aspectos de la vida que ayudan a que una persona se sienta realizada y en equilibrio emocional, provocando felicidad y satisfacción que se verán reflejados no solo en su trabajo sino en toda la sociedad. Es por esto que países como Francia, Italia, España han optado por proteger a los trabajadores y garantizar su descanso laboral obligatorio, prohibiendo a los empleadores seguir “conectados” con sus trabajadores a través de correos, redes sociales, celulares o cualquier otro dispositivo que viole el tiempo y el espacio correspondientes a la intimidad personal del empleado.



CAPÍTULO II

IMPORTANCIA DEL TIEMPO LIBRE U OCIO RECREATIVO COMO PARTE DE LA ARMONÍA ENTRE TRABAJO-VIDA PRIVADA.

2.1 Concepto de tiempo libre u ocio desde el punto de vista laboral.

En el capítulo anterior analizamos la importancia del descanso en la jornada laboral, sin embargo es también importante destacar lo indispensable del tiempo libre y el ocio como derechos inherentes a los seres humanos. En este sentido estudiaremos qué es el tiempo libre, su concepto, evolución en el tiempo, y las actividades que se pueden considerar como tiempo libre, claro, desde el enfoque del trabajo. En este orden de ideas expondremos la importancia de los beneficios del goce del derecho al ocio y tiempo libre, no solo como medios para la realización de otros derechos, sino como fin mismo de la satisfacción de un derecho.

El concepto de tiempo libre se lo dio ya en el año 1869 en el Diccionario Littré éste lo hace como “el tiempo que queda disponible después de las ocupaciones”. El Diccionario de Augé de 1930 lo define como “distracciones u ocupaciones a las que las personas se consagran voluntariamente durante el tiempo no absorbido por el trabajo ordinario”. En la actualidad se entiende por tiempo libre el que puede disponer un individuo después de haberse liberado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales. Desde el enfoque del derecho laboral, el tiempo libre tal como se lo conoce inició de la Revolución Industrial, de la sociedad industrial, en donde por un lado, la tecnología ayudó a amenorar tiempo en las actividades laborales, y por otro vio nacer sindicatos que lucharon por una jornada de trabajo justa, que permita cada vez más el goce de descanso por parte de los trabajadores (Alonso, Cabanellas, Montenegro, Carcavallo, Brito, 1979).

Remontándonos a la época de las primeras civilizaciones el tiempo libre de manera general, era la liberación del trabajo, mientras que ocio para los griegos y los latinos era el estado permanente de libertad que dura toda la vida, es entonces cuando el hombre puede dedicarse al cultivo de la mente y del cuerpo, a su vez alcanza la belleza a través del arte, la ciencia, la virtud, la creación, etc. De éste concepto nace la palabra ocio del



latín *otium* que quiere decir dedicación del hombre libre, es por esto que el ocio, solo lo gozaban los que tenían poder económico, político y religioso, mientras que los esclavos jamás podrían gozar de este derecho concedido (Montoya, 2013b).

Aunque hemos visto que se ha establecido una jornada laboral encaminada a cubrir necesidades tanto del trabajador como del empleador, hay que considerar que no todo el tiempo fuera de la jornada de trabajo es tiempo libre, así, toda persona que tiene una relación laboral ocupa parte de su tiempo en prepararse y movilizarse para acudir a su trabajo, además de organizarse con tareas que debe realizar mientras está ausente de su hogar. Estas tareas están ligadas con el cuidado de los hijos y familia en general, y claro las actividades vitales, como comer y dormir, que demandan tiempo, por lo que se podría decir que no queda mucho tiempo para el descanso.

Con lo expuesto denotamos que un trabajador no labora las 8 horas diarias por las cuales percibe una remuneración, sino que trabaja al menos 10 horas, sin calcular el tiempo que ocupa en las demás actividades que no son descanso. Además está el trabajo o pendientes que no pudo cumplir en su sitio de actividades, siguiendo la corriente de ser un trabajador 24/7 por lo que, dichas actividades son desarrolladas en su hogar, es decir que el verdadero tiempo de goce de ocio, se limita a un par de horas o incluso se podría decirse que es nulo como lo sostienen Yolanda Lázaro y Aurora Madariaga (2012).

A la presente fecha le sumamos otro factor, que de a poco se está visibilizando como un mal social y este es el uso inadecuado de la tecnología y aparatos digitales, específicamente las TICS, que si bien es cierto mejora la comunicación en todos los aspectos, también de manera invisible se adueña de la vida de las personas. Desde esta perspectiva el trabajo muchas veces se vuelve algo subjetivo, toda vez que aunque no se tenga que realizar actividad laboral fuera del trabajo, el estado “alerta” que se mantiene es permanente, y este causa el tan afamado stress laboral, popular en nuestros días por la falta de desconexión laboral (Havriluk, 2016).

Empero, regresemos al análisis del tiempo libre, el mismo que en su concepto se ha mencionado a un elemento importante que es la “voluntariedad” es decir un empleado



puede llevarse a casa cualquier actividad laboral y realizarlo como parte de su tiempo libre, si para él éste representa un placer y lo “desea” realizar; sin embargo cuando la palabra cambia de un “quiero” a un “debo” le da otro concepto, éste se vuelve trabajo en casa no remunerado, que causa insatisfacción y desmotiva al trabajador, en virtud que su esfuerzo no se ve recompensado ni monetariamente, ni con un crecimiento profesional, sino que más bien existe un estancamiento dentro de su empresa, (Moreno, 2011).

Desde el punto de vista laboral es importante el ocio del trabajador, toda vez que no solo es tiempo de descanso sino de recuperación de energías, ligada esto directamente con la salud y bienestar de las personas. La presión laboral que en la actualidad sufren los empleados causa fatiga y stress que se puede evidenciar como lo señalan en su artículo científico las investigadoras Colombo y Cifre (2012) una “alteración del bienestar, ausentismo por enfermedad, accidentes laborales, bajo desempeño, alta rotación de empleados y conflictos interpersonales” (p.130). En consonancia con lo descrito, se observa que la recuperación adecuada, a través de momentos de ocio ayuda de manera positiva al mantenimiento de una buena salud, a la generación de una actitud positiva, que deriva a la mejora en la producción.

Como se afirmó antes, el goce de ocio y el disfrute del tiempo libre ayuda a la salud física y emocional de las personas, estas actividades de ocio pueden ser desarrolladas de diferentes maneras, las más típicas son, las de bajo esfuerzo como ver la televisión, leer un libro, relajarse en un sofá, es decir actividades pasivas poco demandantes que facilitan al sistema fisiológico a volver a su nivel pre-estrés y recuperarse. Las actividades sociales promueven la recuperación de dos formas, la primera de apoyo social, es decir “descargar tensiones” y la otra porque se cambia la forma de relacionarse que se usa en el trabajo. Finalmente las actividades físicas, incluyendo deportes, ejercicio y entrenamiento físico, estos estimulan de diferente manera los procesos fisiológicos y psicológicos.

De manera interna en el Ecuador, también se ha normado el derecho al ocio, por vez primera en la Constitución de 1929 en el acápite de las Garantías Fundamentales, mismas que están ligadas a las condiciones dignas del trabajo. En la Constitución de



1998 se reconocen varios derechos fundamentales, entre estos, el derecho a la recreación y los derechos a la cultura y los deportes; sin embargo no se hace mención categórica a los derechos del ocio y del tiempo libre (Montero, 2014). En esta orden de ideas recién en la constitución del 2008 se separa a los derechos del ocio y descanso de su relación con el trabajo, es decir se los considera derechos independientes y así en la CRE el Estado garantiza “el derecho a una vida digna, que asegure la alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Const.,2008,art.66).

El reconocimiento del derecho al ocio, es parte de un cambio latinoamericano en el sistema constitucional que se consolida en el 2008 con la CRE , llevada de una corriente internacional en donde acogen tratados internacionales y también recomendaciones que hiciera en este caso la OIT donde el hombre es el centro del derecho, es así que el ocio no solamente genera recuperación de energías para la productividad, sino que además en ese espacio y tiempo se crea, inventa y promueve las relaciones sociales, de allí su importancia y regulación. Finalmente se debe entender a este derecho como un derecho humano fundamental que no solamente es un medio para desarrollar otros derechos, sino que es un fin, que debe ser gozado por todas las personas.

2.2 Desequilibrio de la armonía entre trabajo-vida privada.

Remontándonos en la historia en donde como ya estudiamos no existía un límite en la jornada laboral, esto se debía, entre otras razones porque la empresa siempre fue entendida como un espacio privado y la relación laboral como una vinculación entre particulares, y por tanto sin espacio a derechos fundamentales básicos (Ugarte, 2011). Pero esto cambió, gracias a la lucha social se incorporó a la normativa legal el derecho al descanso, tiempo libre, ocio, intimidad personal que lo que buscan es equilibrar el trabajo y la vida privada, tomando en cuenta también que se quita o disminuye “poder” al empleador en relación con el trabajador. En el caso ecuatoriano esto se incluye en la corriente del Buen Vivir.

Es importante anotar en esta parte, que las relaciones que han mantenido a lo largo de toda la historia trabajadores versus empleadores han sido de desigualdad, por ende la



clase trabajadora ha tenido que “exigir” y enfrentarse muchas veces incluso hasta al mismo estado a fin que se garanticen sus derechos. Esto en el contexto en el que las empresas o personas privadas que generan empleos (empleadores) poseen medios económicos para hacerlo, de los cuales derivan el poder, es decir se maneja una fuerte cadena en donde están por encima los grupos dominantes sobre la clase trabajadora (pobre). En virtud de lo señalado es que lo que le interesa al empleador es en si el trabajo, no el trabajador, los resultados, mas no la forma de obtenerlos, creando con este criterio un total desequilibrio entre el trabajo-vida privada, siendo éste un criterio equivocado toda vez que todo el trabajo se converge con la vida y entorno mismo del trabajador, llegando a disminuir o a acrecentar a una empresa (Patlán, 2016).

Desde un enfoque global haciéndose énfasis en las grandes ciudades, las personas han visto como su vida ha cambiado, empezando desde el ámbito familiar en donde por ejemplo la reproducción se ha visto limitada a tener un hijo por pareja, hasta la laboral, en donde esta actividad se ha convertido muchas veces en el centro del quehacer cotidiano. Esto, a consecuencia del paradigma que, solo la producción, y el prestar servicios tiene valor monetario, por ende la sociedad se mueve a través del dinero. De esta manera se ha separado por un lado el trabajo productivo (remunerado) y por otro lado la vida privada en donde se realiza también trabajo pero éste no es remunerado (Lefevre, 2019).

Desde un enfoque de género se debe también hacer un análisis de la falta de equilibrio que existe en la rutina laboral-vida privada en la que se desenvuelve la mujer, la misma que por el “rol” impuesto por la sociedad para el cuidado y responsabilidad de los trabajos del hogar invierte mucho más tiempo en las tareas del hogar que el hombre, es así que la mujer invierte 1107 días a las tareas domésticas, versus 604 días que invierte el hombre (Lanas, 2013), sin embargo esta cifra lo traducimos a horas de trabajo no remunerado el mismo que de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para el año 2019 los ecuatorianos destinamos 11.823 millones de horas al año en actividades del hogar, de los cuales el 76% es realizado por mujeres, representando al país 15.131 millones de dólares de producción anual.

Ante esta desigualdad en cuando a tiempo y espacio que tiene la mujer, llegar a una conciliación entre trabajo y vida privada se vuelve todo un reto, por lo se podría decir



que esta situación provoca como resultado una desigualdad de oportunidades laborales, a su vez que las expone también a enfermedades laborales relacionadas con el stress. Ante este contexto, la mujer se ve obligada a renunciar a un ámbito de su vida, justamente por no poder encontrar un equilibrio que le brinde satisfacción, es así que por ejemplo se sacrifican profesionalmente, renunciando a trabajar (con remuneración) y quedarse al cuidado de la familia, o a su vez renunciar a formar una familia por desarrollar su aspecto profesional y laboral.

El Ecuador ha regulado normativamente y ha incluido como garantías dentro de la CRE medidas proteccionistas hacia la mujer, justamente para garantizar su acceso al mundo laboral y no se vea afectada su vida privada, lo que generaría una mala calidad de vida. En este sentido, se protege a la mujer en estado de gestación, prohibiendo su desvinculación laboral, se concede doce semanas de descanso a la mujer que da a luz, se otorga dos horas diarias para el periodo de lactancia, hasta que el infante cumpla un año de edad, todas estas “protecciones” se derivan de su naturaleza biológica de procreación y cuidado del recién nacido. Empero esta protección estatal, que procura el bienestar de toda la sociedad, ha derivado en algunos casos al tema de la discriminación al momento de contratar, es así que estudios revelan que mujeres de 25 a 35 años tienen dificultad de encontrar trabajos de gerencia (Idrovo, 2006).

Continuando con el tema, de la conciliación entre trabajo-vida privada en las mujeres, se denota una mayor dificultad en conseguir éste equilibrio o armonía en éste género, y se evidencia además que deben realizar mayor esfuerzo que los hombres para conseguir trabajo, sobre todo en su etapa de reproducción. Sumado a todo esto, debemos incorporar un nuevo elemento negativo, que es el uso de los medios digitales que llega a invadir el poco tiempo y espacio de las mujeres. Como producto de este nuevo elemento se ha comprobado según la Organización Mundial de la Salud (OMS) que el stress laboral es mayor en las mujeres que los hombres, justamente por tener que lidiar permanentemente con los factores de cuidado y responsabilidad en el hogar.

Empero, la situación de las mujeres trabajadoras, no debemos perder de vista al género masculino, que aunque en menor cantidad siente el desbordamiento al querer combinar trabajo-familia, esto porque han incorporado a su vida los “roles femeninos” ésta gran porción de trabajadores, hombres y mujeres experimentan un baja productividad y rendimiento, desmotivación, además de ausencia en el trabajo (Idrovo, 2006). Siguiendo



esta problemática es importante resaltar que la falta de conciliación por el exceso de trabajo, o de exigencia en el campo laboral contrariamente a lo que se podría pensar, genera una baja laboral, que deriva en pérdidas económicas.

Con el uso de las TICs en el trabajo, se ha ocasionado que exista menos conciliación entre trabajo y vida privada, si bien lo hemos anotado, el mismo proceso laboral moderno, demanda más tiempo y esfuerzo, con los medios digitales esta situación se ha agravado, convirtiéndose en un nuevo reto para las empresas crear políticas que mejoren esta armonía entre trabajo-vida privada y se respete el poco tiempo que existe para que los trabajadores puedan gozar su tiempo libre y a su vez recuperar energías. En este sentido podemos observar en que en nuestro CT por ejemplo, se obliga a la incorporación de guarderías, comisariatos, esto es para “facilitar” y cuidar emocionalmente a los trabajadores, es decir restar preocupaciones de índole familiar ayudando a que ésta conciliación se lleve a cabo.

Varios factores externos, entre ellos la incorporación de la tecnología en el mundo laboral, ha ocasionado que la sociedad cambie, de allí que investigadores, sociólogos, psicólogos, juristas, vean con preocupación el tema de la conciliación entre el trabajo-vida privada, es así, que la OIT en el 2015 ha elaborado el VI Informe sobre la “Protección de los Trabajadores en un mundo del Trabajo en Transformación”, en donde se toca varios temas que ayudan a que mejore la calidad de vida de las personas trabajadoras, sus familias y con ellas la sociedad, haciendo un parangón entre lo que sucede en los países en desarrollo versus los países en vías de desarrollo.

Continuando el tema que se refiere a conciliación trabajo-vida privada la OIT ha realizado un estudio entre los países mencionados en el párrafo anterior, el mismo que arrojó como resultados que los países desarrollados buscaban políticas como por ejemplo, flexibilizar los horarios de trabajo, promulgar leyes que impida al empleador seguir conectado tecnológicamente con su subordinado, a fin de lograr que el trabajador pueda tener una armonía entre trabajo y su vida privada, toda vez que esto representa mayores ganancias a la parte productiva y bienestar a la sociedad (Informe OIT, 2015, p.62). En la misma línea los países en vías de desarrollo no dan mucha importancia a la flexibilidad laboral, sus políticas y normativa interna como falta de empleo e inestabilidad laboral, no considera el tiempo real de trabajo como un problema, esto ocasiona un desgaste para el trabajador y deriva en problemas sociales.



Es evidente la preocupación ante la situación planteada, sin embargo aunque todos sepan que la falta de conciliación entre trabajo y vida privada ocasione varios efectos negativos en la salud, y la vida misma del trabajador como problemas familiares, son pocos los países que han dado la verdadera importancia al tema, los demás sobre todo en los países en vías de desarrollo saben del problema pero nadie se hace cargo, esto, porque los costos de representa al estado y al empleador que generalmente tiene poder político son fuertes. Imagine usted que el trabajador de una empresa o un banco labore cuatro días a la semana, en el Ecuador es una ilusión considerando el factor económico y el alto porcentaje de desempleo.

Pero debemos plantear también la interrogante del ¿Por qué? de la importancia desmedida al trabajo, y hay que decir que la sociedad moderna, vincula al trabajo con fuente de realización personal, sea esta económica o profesional. Empezamos por la realización económica, en donde la obtención de bienes materiales crea un “estatus” superior al ciudadano, por lo que “debe” esforzarse más y ganar más dinero para pertenecer a ese grupo de la sociedad, se vende la felicidad con la tarjeta de crédito, que luego hay que pagar, entonces se podría afirmar que se compra u obtiene todos los bienes suntuarios con tiempo de vida que es remunerada.

La realización personal en la actualidad depende del tipo de trabajo que se tiene, es así que el no poseer trabajo crea frustración en las personas al nivel de sentirse fracasados, a tal punto que temas como la armonía y equilibrio que debe existir en la vida de una persona pase a segundo plano, la familia, el desarrollo personal, se vuelven asuntos sin importancia. En este contexto de ideas, gracias a la tecnología también se ha logrado flexibilizar la jornada de trabajo, situación que es aprovechada por los empleadores para sobrecargar de trabajo a una persona, lo que agudiza la precarización laboral (Serrano, 2019).

En el caso del Ecuador desde el nacimiento de la CRE del 2008, cuyo espíritu es la protección y garantía de los derechos de las personas, se estableció derechos como el ocio, el tiempo libre, que podemos vincularlos estrechamente con el trabajo y a su vez con el equilibrio que debe haber entre este y la vida privada; empero una vez revisados los proyectos de Bienestar social de los gobiernos posteriores a esta constitución, estos son el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, y el Plan Nacional del Buen Vivir o llamado Programa “Toda una Vida” 2017-2021 notamos que no se menciona



categoricamente nada sobre este tema, es decir la creación de políticas que garantice una armonía entre el trabajo y la vida privada, lo que si se hace alusión a los derecho de los trabajadores, en cuanto a salarios, jornada laboral, pago de horas fuera de esta jornada.

En esta misma línea, el actual gobierno con su proyecto “Toda una vida” en lo referente al tema laboral (Plan Nacional Toda una vida, 2017,p.35) se refiere a:

El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de una trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, eliminando las brechas remunerativas entre mujeres y hombres, reconociendo que a igual trabajo corresponde igual remuneración.

Sin embargo no se hace mención de la importancia de garantizar una mejor calidad de vida a los trabajadores considerando el tiempo libre, que se hace en éste, la inviolabilidad del espacio y tiempo libre con el uso de la tecnología, que como ya vimos es una realidad y una problemática latente.

2.3. Análisis Sociológico de las implicaciones de una jornada laboral prolongada de trabajo.

El análisis del presente tema no va encaminado o dirigido a las consecuencias jurídicas del alargue de la jornada laboral regular (8 horas en el caso ecuatoriano) siendo éstas las horas suplementarias y extraordinarias, este estudio más bien pretende conocer que pasa con los trabajadores que teniendo una jornada establecida, alargan su tiempo de trabajo en su casa, o en espacios donde ya no se les reconoce esa labor, es decir ya no es remunerada, la mayoría de veces obligados, pero también existe el factor de la voluntariedad de seguir conectados a su trabajo a través de los medios de tecnología, a fin de satisfacer el nuevo modelo del buen trabajador el mismo que está disponible 24/7.

Para esto hemos visto la necesidad de conocer el criterio de profesionales que, por su profesión y su diario vivir, conocen los temas arriba planteados, es así que hemos entrevistado al Doctor en leyes y Sociólogo Jaime Vicente Chuchuca Serrano, docente de la facultad de Filosofía de la Universidad Estatal de Cuenca, (Entrevista personal, 8 de marzo de 2019) Psicólogo Laboral Paul Esteban Rivas Quezada, (Entrevista personal, 2 de abril de 2019) profesional con ocho años de experiencia en el departamento de Talento Humano y la Doctora Mónica Mogrovejo (Entrevista



directa,30 de abril de 2019) la misma es galena en medicina general competente en Seguridad y Salud Ocupacional técnico con más 3200 horas de capacitación en el seguro social, con 9 años de experiencia, ha trabajado en 17 empresas a las cuales ha asesorado en vigilancia en la salud a los trabajadores.

A continuación un cuadro analítico en donde se resumen los planteamientos de cada profesional de acuerdo a su campo de estudio y trabajo:

**El impacto de las TICS en la jornada de trabajo en el Ecuador.**

	Sociológico	Psicológico	Médico
Factor de Riesgos	Inestabilidad laboral y política de desempleo que está generando el actual gobierno, el mismo que hasta la fecha ha desvinculado a diez mil servidores públicos, se estima que hasta finales de este año (2019) sean ochenta mil los desempleados, esto como medida para disminuir el tamaño del estado. Medidas legales como el Decreto 135-2017 llamado el Decreto de Austeridad, el Acuerdo 001-2019 emitido por el MT, prohíben la contratación de personal, por lo que los empleados que se encuentran en este sector, deben rendir al máximo su potencial, deben evidenciar su trabajo,	Las empresas buscan ser competitivas a cualquier costo, sin que se mire que se afecta a personas, busca ganar para surgir, y este surgimiento va llevado de la mano de las ganancias es decir de lo económico. Esto no debería ser así, no se debería enfocar en destruir a la competencia sino lograr surgir juntos y que el país crezca, viendo el bien común como pasa por ejemplo en Japón en donde si bien es cierto el sistema laboral es fuerte los trabajadores surgen y ven reflejados sus esfuerzos de manera económica y crecimiento profesional.	La falta de estabilidad laboral, las condiciones económicas del país y además lo que se ve en la actualidad que la gente opta por contratar a gente de otros países, los venezolanos por ejemplo porque es mano de obra más barata, que no tiene experiencia, la gente local, que pese a tener los estudios, la capacitación y la experiencia no le sirve de nada, y no pueden conseguir un trabajo adecuado, esto si afecta mucho en el desarrollo personal, profesional y lógicamente estas derivan en enfermedades ya que la persona se siente decepcionada, ansiosa y especialmente frustrada. La



	y estar dispuestos a esforzarse el doble para mantenerse en su empleo, además de no exigir que se cumplan sus derechos laborales.		falta de oportunidades laborales, lo que deriva a “aguantarse” lo que sea, a fin de mantener el trabajo que sirve de sustento para su familia.
Efectos Positivos	No encuentra factores positivos, toda vez que el trabajo excesivo provoca una disminución del rendimiento de los trabajadores, es decir nadie se beneficia de un trabajador exhausto.	No encuentra factores positivos, sin embargo hace alusión al stress positivo, el Eustres, mismo que ayuda a tener resultados positivos para el ser humano, en base a una presión manejable.	No encuentra ningún factor positivo.
Efectos Negativos	<p>1. Las personas que no se dejan llevar por este sistema, en donde se adapten perfectamente a los recursos tecnológicos y además no estén dispuestos a trabajar con ellos fuera de su lugar y tiempo de trabajo simplemente son despedidos.</p> <p>2. Las herramientas digitales esclavizan al hombre, en la actualidad está en boga el trabajador 24/7 quien</p>	Las consecuencias más graves dentro del campo psicológico producidos por la falta de descanso es que la persona no encuentra la felicidad, que no es más que mantener un rol equilibrado entre la familia, el entorno social, emocional y también el rol de un factor económico, es así que dar mucho uso o dedicar mucho tiempo al trabajo y a las tecnologías le resta tiempo de realizar	Enfermedades que presentan los trabajadores como la hipertensión, en los últimos 5 años ha realizado una investigación interna en la empresa que labora hace 9 años y ha detectado un 25 % de pacientes con hipertensión, (aunque esta no está catalogada como una enfermedad profesional), diabetes, hipotiroidismo, gastritis y colitis. El stress que si es una enfermedad



	<p>se exige cada vez más, quien debe prepararse mejor, quien debe estar más disponible, es así que se está volviendo algo normal, convirtiendo al hombre en un mero instrumento del trabajo y no dándole el valor como ser humano que es.</p> <p>3. El tema familiar es muy importante dentro de una sociedad como su núcleo, por lo que la falta de tiempo para dedicar a esta parte primordial de la vida, genera ansiedad que deriva en problemas sociales como los divorcios, abandonos, drogas, hasta embarazos prematuros, por la falta de los padres dentro del hogar, los niños y jóvenes se encuentran solos a merced de los peligros de la calle.</p> <p>4. La Sociedad del cansancio, el catedrático manifiesta que con el uso</p>	<p>actividades que le dan satisfacción, y las descuida por cumplir otros aspectos, que a larga generan inconformidad puesto que no siempre el esfuerzo, el trabajo y el tiempo empleado para estas actividades laborales son reconocidas, muchas veces ni siquiera se necesita el reconocimiento económico sino más bien personal , es decir el “valorar el empeño realizado.”</p> <p>2. Las enfermedades de índole emocional, comenzando por el stress, que es catalogada como una enfermedad profesional, de esta se derivan más dolencias que ocasionan el ausentismo del trabajador, y muchas veces el abandono permanente del trabajo.</p>	<p>catalogada como una enfermedad profesional por los factores de riesgo psicosociales que provoca, se podría decir que es la base para que las enfermedades antes nombradas afloren.</p> <p>2. Ha visto muy de cerca que en la actualidad los trabajadores no se dan el tiempo ni para almorzar, sino que ocupan este tiempo para seguir produciendo, esto es el inicio de enfermedades estomacales, colitis, gastritis lo más frecuente, en su trabajo donde hay 300 empleados el 70 % de las mujeres sufren gastritis, por los malos hábitos y el stress.</p> <p>3. El ausentismo crece en gran magnitud, pero un ausentismo temporal ya que los trabajadores deben visitar constantemente al médico para ser tratados y que se ve desfilar a los</p>
--	---	--	--



	<p>de las TICs no solo se manipula laboralmente sino que ideológicamente también, esto porque la tecnología cansa, agota a las personas, y un pueblo agotado no posee la reacción de protestar frente a injusticias o a buscar reivindicaciones que mejore su estatus.</p>		<p>trabajadores con sus recetas médicas. El ausentismo permanente por otro lado también está presente toda vez que al no “aguantar” el ritmo de trabajo las personas renuncian, así existe la cifra que de un 45% de personas que sufren stress laboral, el 25% renuncia y se quedan sin sustento económico.</p>
Recomendación	<p>1. El doctor Chuchuca manifiesta que no se debería llevar trabajo a la casa, ni seguir conectado éste, ya que se presta para muchas cosas, por un lado puede ocasionar como ya hemos visto una falta de descanso adecuado, lo que genera enfermedades, además es la causa de fenómenos sociales como suicidios, divorcios, consumo de drogas, abandonos, etc, para que esto no se siga dando.</p>	<p>1. Darse un cambio desde la cabeza de las empresas/instituciones, quienes no deberían llamar al personal como “Recurso Humano” porque la misma palabra es denigrante, al decir recurso sobreentendemos que es cambiabile, y como se puede llamar humano a algo desechable, en cambio sí se lo llama talento humano o simplemente personal, se denota que esa persona ya es parte del gran engranaje que conforma la</p>	<p>1. La profesional considera que el gobierno debería hacer un cambio estructural en la misma formación de las personas, sobre la importancia del descanso y del ocio recreativo, ya que la falta de desconexión es también permitida por los trabajadores. 2. Es importante que las autoridades laborales hagan una correcta vigilancia en cuanto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, pero que</p>



	<p>2. Se debería reformar la ley de trabajo, en donde los trabajadores tengan fuentes de trabajo y estabilidad laboral, solo así no tendrán miedo a perder su trabajo por negarse a cumplir actividades que menoscaban sus derechos.</p>	<p>empresa, sin olvidar que el personal incluye aspectos emocionales, familiares, sociales, por lo que se debe cuidar a ese ser humano.</p> <p>2. Cambiar la norma legal a fin que las inspectorías de trabajo, verifiquen como se trata al trabajador.</p>	<p>exista un trato más personalizado, es decir que no envíe un técnico a revisar documentos sobre el cumplimiento de las políticas de salud ocupacional de los trabajadores, sino que se converse directamente con ellos, que se los entreviste para que se verifique como es su ambiente de trabajo y se palpe cual es la realidad de cada empresa, así se podrá determinar cuáles son las necesidades que tienen los obreros y los trabajadores de oficina</p>
--	--	---	--

Cuadro Nro. 1

Título: Entrevistas sobre estudio el Impacto de las TICS en la jornada laboral en el Ecuador.

Fuente: Mariela Ochoa G.



Dentro del presente tema, es importante conocer de primera mano la realidad que viven los trabajadores respecto del Uso de la Tecnología relacionados a su trabajo y si existe repercusión en su vida privada, así ponemos a su consideración la siguiente encuesta:

Usted maneja TICs (Tecnologías de la Comunicación e Información) para la realización de su trabajo, como por ejemplo, correo electrónico, whatsApp, redes sociales?.

106 respuestas

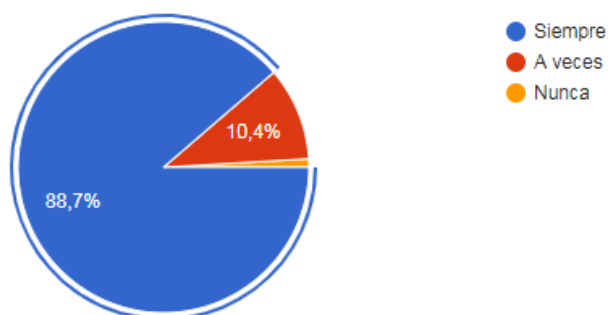


Gráfico Nro. 1

Título: Encuesta sobre estudio el Impacto de las TICS en la jornada laboral en el Ecuador.

Fuente: Mariela Ochoa G.

Con qué frecuencia lleva trabajo a su hogar?

105 respuestas

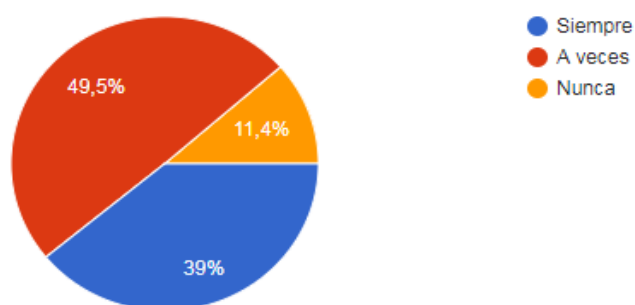


Gráfico Nro. 2



Título: Encuesta sobre estudio el Impacto de las TICS en la jornada laboral en el Ecuador.
Fuente: Mariela Ochoa G.

Fuera de su jornada laboral usted recibe llamadas, correos, mensajes relacionados a su trabajo?

106 respuestas

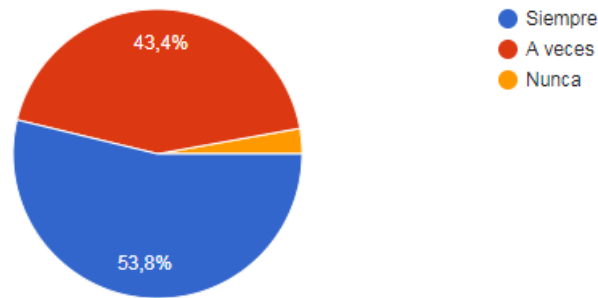


Gráfico Nro. 3

Título: Encuesta sobre estudio el Impacto de las TICS en la jornada laboral en el Ecuador.
Fuente: Mariela Ochoa G.

4. Usted considera que el mal uso de la tecnología relacionada a su trabajo invade su tiempo y espacio privado?

106 respuestas

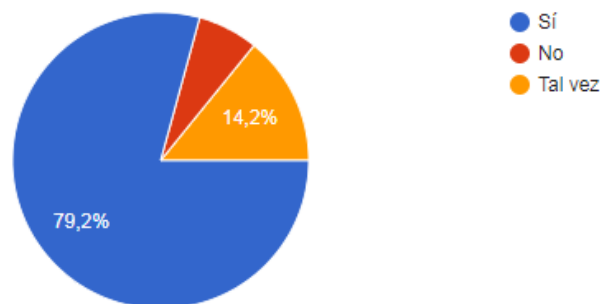


Gráfico Nro. 4

Título: Encuesta sobre estudio el Impacto de las TICS en la jornada laboral en el Ecuador.
Fuente: Mariela Ochoa G.

5. Considera importante que se regule en la normativa interna ecuatoriana el uso de las TICs fuera de la jornada laboral?

106 respuestas

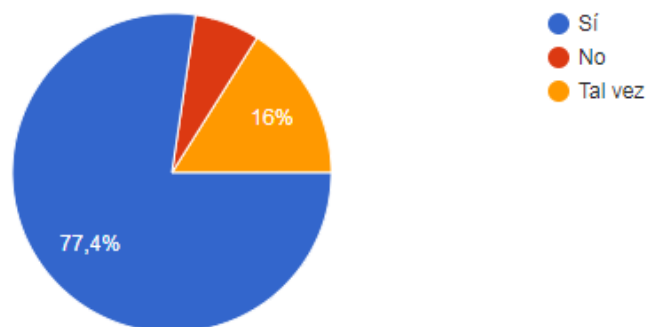


Gráfico Nro. 5

Título: Encuesta sobre estudio el Impacto de las TICS en la jornada laboral en el Ecuador.

Fuente: Mariela Ochoa G.

Análisis:

Para realizar las encuestas que aportan en la presente investigación, se ha tomado una muestra del universo de personas que de una u otra manera conocen o utilizan la tecnología en su cotidiano vivir, toda vez que dichas encuestas han sido enviadas a través de correos electrónicos, aplicaciones celulares como son el Whatsapp y redes sociales como Facebook, es decir medios tecnológicos. Las personas que han llenado el formulario de encuesta han sido principalmente de la ciudad de Cuenca, habiendo un número reducido de personas que han respondido que residen en alguna ciudad del Ecuador.

De las respuestas recolectadas podemos evidenciar que el uso de la tecnología fuera de la jornada laboral es una realidad así podemos observar que el 88,7% de los encuestados maneja algún tipo de medio digital o tecnológico, es decir que las personas están familiarizadas con su uso y por tanto es algo cotidiano en sus vidas.

Así mismo el 49,5 % de la población encuestada lleva trabajo a su hogar, versus un 39% que manifiesta que lleva “a veces” y tan sólo un 11,4 % que nunca lo hace, se colige



entonces que es común trabajar más de su jornada regular desde su hogar, trabajo que no es reconocido.

Al consultar sobre si reciben llamadas, mensajes, correos electrónicos fuera de su jornada laboral, un 53,8 % respondieron que sí son interrumpidos en su tiempo de descanso, versus un 43,4% que manifiestan que “a veces”, es decir casi la totalidad de los encuestados ha tenido al menos una vez conexión con su empleador luego de concluida su tiempo de trabajo.

Sobre el tema de si consideran que el uso de la tecnología y herramientas digitales invade su tiempo y espacio privado, un abrumador 79,2 % de los consultados manifiesta que sí, de lo que se puede concluir que se ha normalizado que la tecnología forme parte de nuestra vida, incluso de la privada y familiar.

Finalmente al preguntar sobre si consideran que el tema del manejo de las TICS debe ser regulado legislativamente el 77,4% manifiestan que sí, versus un 16% que manifiesta que tal vez, es decir mayoritariamente la población siente la necesidad de que el tema de la desconexión laboral se norme y se controle, por lo que se vuelve imperativo que se regule esta realidad a fin de dar soluciones a problemas sociales, emocionales y físicos que derivan de la falta de descanso y de desconexión del trabajo.

En el Ecuador al igual que en otras sociedades, se palpa la realidad que viven los trabajadores en cuanto a sufrir las consecuencias que generan el excesivo trabajo, el estrés en todas sus formas, esto es el tecno-estrés, la tecno-fatiga, el síndrome de Bournot o también llamado el trabajador quemado, vulnerando derechos humanos, y haciendo que la sociedad sufra un retroceso en cuanto a mejorar su calidad de vida, a través de alcanzar el respeto de sus derechos.

Además de los factores que hacen alusión a la parte de salud tanto física como mental que debe garantizarse al trabajador, se debe considerar que no solamente se estaría protegiendo al empleado, sino que además a su familia, por tanto la importancia de desconectarse del trabajo, es imperiosa.



CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL Y TRATADOS INTERNACIONALES SOBRE EL DESCANSO LABORAL Y LA DESCONEXIÓN DE LOS MEDIOS DIGITALES FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO.

3.1 Jornada de Trabajo en el marco legal ecuatoriano vigente.

El Ecuador al ser un país constitucional de derechos, se encuentra regida por la CRE como norma suprema vigente, la misma que fue publicada y entró en vigencia el 20 de octubre de 2008. Esta norma suprema recoge las necesidades de varias agrupaciones, sindicatos, asociaciones de diferente índole, así trabajadores, empresarios, ecologistas, indígenas, profesores, etc, es decir es el resultado de un profundo análisis de la realidad nacional y que además guarda conformidad con convenios y tratados internacionales referentes a temas de derechos humanos, por eso podemos decir que la constitución del Ecuador es garantista de derechos.

Es preciso poner a colación el antecedente del nacimiento de la nueva constitución puesto que, como ya se dijo, es la norma suprema que rige en el Ecuador, por tanto toda la legislación creada a partir de diferentes necesidades, debe guardar afinidad y consonancia con la constitución. En lo que respecta al tema del presente estudio la constitución garantiza el derecho de las personas al trabajo digno, descanso, ocio, recreación, a través de los siguientes artículos tomados textualmente de la Constitución (2008):

Trabajo y seguridad social:

El Art. 33 de la CRE reza *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*.



Al respecto del trabajo en su art. 33 prescribe que su naturaleza de derecho económico y deber social está dado para permitir la realización personal de las personas, a más de ser base de la economía. De ahí que se configure en una obligación estatal garantizar el pleno respeto a la dignidad de los trabajadores, una vida decorosa, con remuneraciones y retribuciones justas. Se entiende lo prescrito en la norma suprema, ya que el trabajo es un derecho humano y más aún porque hablar de la dignidad del trabajador incluye el respecto de su tiempo fuera de las jornadas laborales. Pues lo que se pretende es garantizar la vida digna del trabajador, no tanto por las actividades que desempeña sino por su naturaleza de ser humano

Derechos de libertad:

Por su parte en el Art. 66 del CRE en su parte pertinente establece “*Se reconoce y garantizará a las personas:...2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios*”. Como ya lo hemos manifestado anteriormente en el presente trabajo, el considerar al descanso y al ocio como un derecho humano, es un avance para la normativa ecuatoriana, garantista de derechos, toda vez que al ejercer estos derechos, se inician y se cumplen otros, por ejemplo el derecho a salud, a la invención, etc.

Formas de trabajo y su retribución:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.



6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

Es importantísimo hacer alusión a este artículo de la constitución, puesto que aquí se encuentra la base del derecho laboral, y el sustento de protección a los trabajadores, en este sentido al hablar de la irrenunciabilidad de los derechos, de la remuneración, del ambiente adecuado, entramos al campo no solamente físico del trabajador sino también emocional, por lo que garantizar el correcto descanso, la desconexión de su sitio de trabajo, de sus obligaciones laborales, le permitirá desarrollarse mejor como individuo.

Así mismo el Art. 327 de la CRE reza:

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Con esta norma constitucional se dio luz verde para terminar con la tercerización laboral en el Ecuador, situación que afectó de manera brusca los derechos de los trabajadores; sin embargo, hay que considerar que el nuevo modo de vulnerar derechos es el irrespeto a la jornada laboral por parte de los empleadores, utilizando los medios de tecnología para establecer vínculos de comunicación que no permiten al trabajador su real descanso, por lo que la norma debe progresar y normar situaciones actuales.

El Art. 328, describe a la Remuneración:

“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.



El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley...”

En la constitución claramente establece como debe ser fijada la remuneración, definiendo a la misma como “justa” es decir en proporción a su trabajo. Podríamos decir que existe la base legal para que se regule normativamente el derecho a la desconexión del trabajador, ó en su defecto el pago justo del tiempo real de trabajo. Es menester hacer énfasis que es recomendable la desconexión, más no el pago de más horas en virtud de todos los efectos que perjudican la vida del trabajador.

Régimen del Buen Vivir.

Art. 340.- El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.

El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación.

El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte.

Se ha hecho alusión textual de este artículo de la CRE en virtud que como hemos manifestado en el capítulo anterior de este trabajo, el Plan Nacional del Buen Vivir es el proyecto estatal del cual nacen las políticas del gobierno central, dentro de este plan, como no podría ser de otra forma, está la dignificación del trabajo, en donde se encuentra el respeto de la vida privada del ciudadano. Nuevamente, podemos decir que



existe una base legal suprema, que justifica y viabiliza la reforma en cuanto a las normas laborales.

Finalmente una norma oportuna de señalar el Art. 383 que señala “*Se garantiza el derecho de las personas y las colectividades al tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales y ambientales para su disfrute, y la promoción de actividades para el esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad*” .

Análisis General de la CRE:

De los artículos citados, se evidencia el interés del constituyente por proteger y garantizar los derechos del trabajador siguiendo las políticas internacionales que por medio de convenios, tratados y recomendaciones hicieron a los estados para el cumplimiento de los derechos del sector trabajador, sin que haya retrocesos a los logros alcanzados en cuanto a la mejora de las condiciones laborales. Es así que a través de las normas del BUEN VIVIR se busca mejorar de manera integral la calidad de vida de los ecuatorianos.

Es así que la idea de vida digna hoy está plasmada como un derecho de libertad de toda persona consagrado en el art. 66 numeral 2 de la Constitución ya que abarca una variada gama de derechos entre los cuales se encuentran el derecho al trabajo, al descanso y el ocio. Derechos que permiten la consecución de otros tantos como la salud, el bienestar, integridad física y psicológica. De tal forma que al ser un derecho laboral el descanso, por imperio del art. 326 numeral 2 es irrenunciable e intangible, lo que implica la nulidad de todo acto o contrato que aún con pleno consentimiento del trabajador se renuncie o se disponga. Lo cual es lógico pues se busca precautelar el bienestar emocional del trabajador que a la larga redundará en un mejor desarrollo como individuo. Más si consideramos que el uso de las tecnologías generan vínculos de comunicación constantes que no permiten al trabajador gozar de su derecho al descanso y más a la desconexión laboral. Por lo cual, es de vital importancia marcar un límite para la disponibilidad del trabajo bajo los sistemas de comunicación e información y garantizar mejor el disfrute del tiempo libre de acuerdo a lo señalado en el art. 340 *Ibíd.* Derechos que ineludiblemente deben facilitarse a través de condiciones físicas, sociales y ambientales para el



disfrute del tiempo libre. Así como la promoción de las actividades que permitan o faciliten el descanso, esparcimiento y el desarrollo de la personalidad de los trabajadores (CRE, art. 383).

Ahora bien estas condiciones constitucionales aterrizan en normas legales que se justifican en la prosecución del Buen Vivir, y que no se restringe en garantizar los derechos laborales tradicionales o por excelencia, sino que se busca trascender a aquellos derechos del Sumak Kawsay por lo cual se pretende lograr un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el de descanso. Ahora bien los derechos sobre los cuales se hizo énfasis, se derivan del respeto a la observancia de la jornada laboral, la cual es de 8 horas al día cuarenta horas a la semana. Salvo las debidas excepciones en las cuales se producen el denominado trabajo suplementario y extraordinario. Jornadas que se encuentran reguladas por Código de Trabajo vigente, cuya última reforma se la realizó el 21 de agosto de 2018, a través de la cual se introdujo la jornada prolongada de trabajo.

Código de Trabajo:

Empero, en lo tiene que ver con el descanso laboral y la jornada de trabajo se encuentra regulado por el Código de trabajo, esta nueva forma de jornada de trabajo es de carácter excepcional y solo puede pactarse por escrito en razón de la naturaleza de trabajo y según lo que el Ministerio rector del trabajo determine. De ahí que conforme a esta normativa se autoriza laborar en jornadas que excedan las ocho horas diarias pero con un máximo de diez al día y cuarenta a la semana, por medio de horarios que se podrán distribuir de manera irregular entre los cinco días laborables en la semana. Aunque esta norma indica el máximo de prolongación de esta jornada, la misma cae en desuso ya que en la parte final establece que si no se respeta esa prohibición debe cancelarse los servicios prestados como trabajo suplementario o extraordinario según sea el caso (CT, art. 47a). Frente a este artículo cabe criticar que el mismo no respeta el derecho al descanso diario que debe tener el trabajador, ya que abre la posibilidad de laborar más de diez horas al día es decir más de medio día. Sin considerar que solo que cancela los recargos por sobre las 10 horas diarias, y las otras horas comprendidas entre las 8 y 9 se cancelan como jornada ordinaria, lo cual es un claro retroceso en derechos laborales.



Ya que, conforme el art. 51 del CT durante una jornada de trabajo diario deben mediar períodos de descanso, excepto en el caso de jornada única, y más al finalizar la jornada laboral semanal. En esa virtud se encuentran instituidos los llamados descansos forzosos, que generalmente son los días sábados y domingos. A excepción que por la naturaleza del trabajo se deban destinar ese descanso en otros días, y aun así se fija que los trabajadores deben tener cuarenta y ocho horas consecutivas de descanso (CT, art. 50). Este tiempo de descanso forzoso debe ser cancelado como parte de la remuneración íntegra y no puede el empleador exigir al trabajador que labore esos días, que además de los sábados y domingos serán los días feriados determinados en el art. 65 del CT. Pese a que no se labore esos días la jornada del trabajador se entenderá realizada para los efectos de pago de remuneración. Además, con el fin que los trabajadores tengan conocimiento de los días de descanso que posee, se obliga al empleador a exhibir los horarios de labor los que deben estar en pleno conocimiento de los trabajadores con anterioridad. Para lo cual incluso se permite al trabajador exigir remuneración por tiempo de espera en el caso que se omitieran esos avisos.

Otro derecho importante de los trabajadores que debe ser respetado para que puedan gozar de su tiempo fuera de la jornada laboral son las vacaciones anuales que deben gozar. Por lo cual se fija en un tiempo de 15 días incluidos los días no laborales. Y en el caso de que los trabajadores hayan prestado sus servicios por más de cinco años en la misma empresa o para el mismo empleador tienen derecho a gozar de un día más de vacaciones por cada año excedente, hasta un máximo de 15 días más salvo pacto en contrario. Estos excedentes en vacaciones pueden ser compensados en dinero pero queda a arbitrio del empleador hacerlo o no. Sin embargo, los quince días anuales son incompensables pero pueden ser acumulados hasta por tres años para ser gozadas las vacaciones en el cuarto año. Asimismo los trabajadores deben recibir su remuneración correspondiente al período de vacaciones (CT, art. 71, 72).

Sin embargo, pese a establecer límites de la jornada, considerando para esto el espacio físico en donde se desarrollan las actividades, nada se regula de los hechos o circunstancias en los que se lleva el trabajo en la actualidad. El derecho a través de las leyes regula situaciones reales, por lo que sus normas deben tener pertinencia a fin de que se puedan aplicar. En este sentido nada se dice sobre el uso de las herramientas tecnológicas o digitales en el trabajo, que son el vínculo o nexo de comunicación más frecuente entre empleador y trabajador, fuera de la jornada laboral, dando como



consecuencia que la jornada se extienda y que la misma no sea reconocida ni remunerada.

Este vacío legal por la falta de regulación de la desconexión laboral, genera que ocurran violaciones en los derechos de los trabajadores, que poco a poco ven esta situación como normal, vista la necesidad de conservar un empleo, se acepta laborar hasta siete días a la semana, desde sus hogares, causando como ya hemos visto en los capítulos anteriores las nuevas enfermedades relacionadas con el estrés laboral, disminuyendo las mejoras en la calidad de vida no solo de los trabajadores sino de todo el núcleo familiar.

Empero, si la falta de regulación expresa sobre el respeto al descanso que debe tener un trabajador en su tiempo libre (fuera de su jornada laboral) desconectándose de herramientas digitales es muy importante, también lo es la falta de estabilidad laboral que si bien es cierto en el sector privado se encuentra regulado con el contrato indefinido, la mayor parte de la población laboral está en el sector público, mismo que ha incorporado a su norma la Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento modalidades de contratación que no poseen estabilidad, además de decretos como el 135-2017 de Austeridad en el que se prohíbe la contratación salvo casos especiales, lo que genera una precarización del trabajo.

3.2 Análisis de los tratados Internacionales que garantizan el descanso en la jornada laboral.

La comunidad internacional a través de los organismos creados para la vigilancia y protección de derechos, emiten tratados, convenios, recomendaciones a su vez que vigilan el cumplimiento de los derechos humanos en el mundo, dentro de estos, sin duda el derecho al trabajo, pues esta actividad que es inherente al hombre. El organismo máximo del trabajo a nivel mundial es la OIT (Organización Mundial del Trabajo), la misma que a más de emitir normas, realiza importantes investigaciones que ayudan a proponer nueva legislación interna en los países miembros.

A continuación citaremos tratados y convenios internacionales respecto al tema del trabajo y el descanso laboral.



DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Emitida el 10 de diciembre de 1948, misma que nació en la Asamblea General de las Naciones Unidas, que como su nombre bien lo indica declara los derechos del hombre, en este valioso texto se ha hecho alusión al trabajo de la siguiente manera:

Art. 24 .- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

CONVENIO C001 OIT SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO 1919.

Entró en vigencia el 13 de junio de 1921 en donde limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, de acuerdo al siguiente articulado:

Artículo 2:

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- A) Las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;
- B) Cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;
- C) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Artículo 3:



El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Análisis:

En el contexto histórico político de los años veinte nace la OIT y otras sociedades de naciones a nivel mundial tras terminar la primera guerra mundial, cuyo objetivo era prevenir que catástrofes y violaciones a los derechos humanos como los ocurridos en la guerra no se vuelvan a repetir. El convenio 001 de la OIT, es de mucha importancia de simbolismo para la lucha obrera, puesto que es el reflejo de las exigencias que por muchos años habían llevado con los empleadores, en donde siempre tuvieron la desventaja de no ser los dueños de la producción. En estricto sentido delimitar la jornada laboral, crea y permite el goce de los demás derechos, dando dignidad al trabajador, en la mayoría de países del mundo. Este convenio fue el primero en materia laboral y sirvió para que los países miembros introduzcan en su legislación la limitación de la jornada laboral.

EL CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO N°. 14 RELATIVO A LA APLICACIÓN DEL DESCANSO SEMANAL EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES.

Emitido por la Conferencia general de la Organización internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones, en fecha el 25 de octubre de 1921.

“Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al descanso dominical en la industria, cuestión comprendida en el séptimo punto de la orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un proyecto de convenio internacional, adopta el siguiente proyecto de convenio, que se someterá a la ratificación de los miembros de la Organización internacional del Trabajo, de conformidad con las disposiciones de la Parte XIII del Tratado de Versalles y Partes correspondientes de los demás Tratados de Paz”, OIT (2019):

Artículo 2:



1. Todo el personal ocupado en cualquier establecimiento industrial público o privado, o en sus dependencias, deberá, a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.
2. Dicho descanso se concederá, mientras sea posible, al mismo tiempo a todo el personal de cada establecimiento.
3. En cuanto sea posible, coincidirá con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Artículo 4:

1. Cada miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso), de las disposiciones del artículo 2, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones económicas y humanitarias oportunas, y previa consulta a las asociaciones calificadas de patronos y obreros, donde éstas existan.
2. Dicha consulta no será necesaria en los casos de excepción que hubieren sido ya concedidos por la aplicación de la legislación vigente.

Artículo 5:

Cada miembro deberá, en la medida de lo posible, dictar disposiciones estableciendo períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones concedidas en virtud del artículo 4, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieren ya previsto dichos descansos.

Artículo 7:

Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente convenio, cada patrono, director o gerente estará sometido a las siguientes obligaciones:

- a) Dar a conocer, en el caso en que el descanso semanal se concede colectivamente al conjunto del personal, los días y horas de descanso colectivo, por medio de anuncios puestos de manera visible en el establecimiento o en cualquier otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el Gobierno;
- b) Dar a conocer, cuando el descanso no se conceda colectivamente al conjunto del personal, por medio de un registro llevado en la forma aprobada por la legislación del país o por un reglamento de la autoridad competente, los obreros o empleados sometidos a un régimen particular de descanso, e indicar dicho régimen.



Análisis:

De la normativa citada se denota claramente que de aquí se tomó como base el tema del descanso obligatorio y que sirvió como sustento para la incorporación de este derecho no solo en el código de trabajo ecuatoriano, sino muchos otros a nivel mundial. De aquí nació el considerar la importancia del descanso en un mínimo de cuarenta y ocho horas seguidas y en los días que tradicionalmente sean de descanso en cada país. Se hace énfasis en que se tenga un descanso común como regla general y solo como excepción debidamente autorizada por la máxima autoridad del trabajo a nivel regional o zonal se trabajaran los días de descanso común, en el caso ecuatoriano sábado y domingo. Finalmente podremos entender que luego de la tragedia ocurrida como consecuencia de la primera guerra mundial, contexto con el que nace esta norma, la intención de los actores políticos y sociales que elaboraron el texto fue que se fortalezcan los lazos y unión familiar.

EL CONVENIO C106, SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (COMERCIO Y OFICINAS)

De 1957 relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas entró en vigor el 04 marzo 1959, mismo que en su parte correspondiente al tema del presente análisis señala:

Artículo 6:

1. Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio, a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días.
2. El período de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento.
3. El período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.
4. Las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible.



Artículo 7:

1. Cuando la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas sea tal que las disposiciones del artículo 6 no puedan aplicarse, la autoridad competente o los organismos apropiados de cada país podrán adoptar medidas para someter a regímenes especiales de descanso semanal, si fuere pertinente, a determinadas categorías de personas o de establecimientos comprendidos en este Convenio, habida cuenta de todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes.

2. Todas las personas a quienes se apliquen estos regímenes especiales tendrán derecho, por cada período de siete días, a un descanso cuya duración total será por lo menos equivalente al período prescrito por el artículo 6.

3. Las disposiciones del artículo 6 deberán aplicarse a las personas que trabajen en dependencias de establecimientos sujetos a regímenes especiales, en el caso de que dichas dependencias, si fuesen autónomas, estuviesen comprendidas entre los establecimientos sujetos a las disposiciones de dicho artículo.

4. Cualquier medida referente a la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo deberá tomarse en consulta con las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

Artículo 9:

Siempre que los salarios estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas, los ingresos de las personas amparadas por el presente Convenio no sufrirán disminución alguna como resultado de la aplicación de medidas tomadas de conformidad con el Convenio.

Artículo 10:

1. Se deberán tomar las medidas pertinentes para asegurar la adecuada aplicación de los reglamentos o disposiciones sobre descanso semanal por medio de una inspección adecuada o en otra forma.



2. Cuando lo permitan los medios por los cuales se aplique este Convenio, deberá establecerse un sistema adecuado de sanciones para imponer el cumplimiento de sus disposiciones.

Análisis:

Toda la década de los años cincuenta estuvo marcada por acontecimientos que sacudieron al mundo, por un lado el fin de la segunda guerra mundial que contrario a lo que se pensó dio inicio a la guerra fría entre las potencias vencedoras, esto es entre Estados Unidos (Occidente) y la Unión Soviética (Oriente), inició la guerra de Vietnam, vence el líder dictador Mao Zedong quien instauró el comunismo y nació desde aquí la República Popular China. En medio de todos aquellos episodios que mermaban los derechos humanos en todo el mundo se vio la necesidad de nuevamente recordar a los países la importancia del descanso laboral, para garantizar de esta manera el goce de otros derechos, el principal, la libertad, prohibiendo cualquier forma de explotación laboral.

Todos los tratados y convenios internacionales, develan la importancia de limitar las horas de trabajo, no solo por el tema de la explotación laboral existente en mayor intensidad en el siglo pasado, sino porque también este descanso, integra y permite que otros derechos humanos se cumplan, a decir de esto, derechos como el crecer en un ambiente saludable, libre de violencia, en compañía de padre y madre, con seguridad, nacen si las condiciones laborales y políticas de trabajo de un país son buenas y garantistas de derechos.

3.3 Regulación de la desconexión digital fuera de la jornada laboral en otras legislaciones.

Se ha tomado en consideración para el análisis sobre legislaciones extranjeras que regulan la desconexión laboral de los trabajadores, a países en su mayoría europeos, toda vez que estos países han sido pioneros en incorporar esta realidad en sus normativas internas, dando la importancia que amerita el cuidar este aspecto importante en la vida del ser humano, aplicando además normas de salud y seguridad ocupacional,



fuertemente arraigada en Europa. Es así que podremos observar a continuación como legislaron el tema de la desconexión laboral los siguientes países:

FRANCIA.

En el año 2016 vio la luz una ley que sorprendió a algunos e inspiró a otros esta es la **LEY n ° 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la obtención de trayectorias profesionales**, a continuación su enunciado:

Capítulo II: Adaptación del derecho laboral a la era digital.

Artículo 55 numeral 7:

Los procedimientos para el ejercicio pleno por parte del empleado de su derecho de desconexión y la creación por parte de la empresa de dispositivos para regular el uso de herramientas digitales, con el fin de garantizar el respeto de los períodos de descanso y salida y vida personal y familiar. Si no se llega a un acuerdo, el empleador elabora una carta, después de consultar al comité de empresa o, en su defecto, a los representantes del personal. Este estatuto define estos procedimientos para el ejercicio del derecho de desconexión y proporciona además la implementación, para los empleados y el personal de administración y gerencia, de acciones de capacitación y sensibilización para el uso razonable de herramientas digitales.

Mas, sin embargo la legislación francesa realizó una reforma al artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo, mismo que entra en vigencia el 1 de enero de 2017 se modifica como sigue:

7) Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su 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”



Dicha norma, tiene por objeto:

- a) regular el uso de las tecnologías fuera del ámbito laboral;
- b) mejorar la calidad laboral para que no se trabaje más de lo establecido;
- c) promover la negociación colectiva;
- d) dotar de herramientas al trabajador para prevenir el posible abuso laboral por parte de sus jefes;
- e) regular la relación entre empleados y trabajadores tanto en el ámbito laboral como personal.

Análisis:

Francia regula de manera clara la “desconexión” del trabajador con su trabajo o empleador a propósito del apareamiento de las herramientas tecnológicas o digitales respondiendo a una realidad que estaba coartando derechos de los trabajadores a la libertad que poseen de usar su tiempo libre, de gozar su privacidad e intimidad personal considerado como un derecho humano fundamental. En este contexto la ley Khomri (en referencia a la ministra que realizó la propuesta) fue acogida de manera positiva en la mayoría de ciudadanos franceses, sin embargo, existe un grupo representativo que observan que esta ley es de difícil aplicación, en virtud que la norma es muy general porque por ejemplo al hablar de regular los “dispositivos digitales” dejando abierto el campo de herramientas que se pretenden limitar fuera de la jornada.

Es importante mencionar la norma inicial (2016) y la reforma realizada meses después (2017), toda vez que la reforma incorpora ciertas “palabras” que dan más sentido a la norma. En este contexto se habla de las “modalidades del pleno ejercicio del derecho” en vez de simplemente el “ejercicio del derecho”, dejando en libertad tanto del empleador como del trabajador el goce del derecho a la desconexión sin coartarlo. Por otro lado incluye dentro del concepto de desconexión el tema del descanso, las vacaciones, la vida personal y familiar, es decir trata de cubrir todas las áreas de la vida pos-trabajo. Finalmente un aspecto trascendental es el hecho que la desconexión laboral es un derecho colectivo, por tanto es negociable dentro de la contratación colectiva, dando potestad a los sindicatos de exigir cada vez más el respeto a su tiempo libre, separados de la tecnología.

Ha transcurrido apenas dos años de la creación de esta norma francesa y las empresas han incorporado en sus reglamentos protocolos y medidas de desconexión, a su vez la autoridad laboral, impulsa la formación y sensibilización de la importancia y beneficios del respeto del tiempo del trabajador.

A continuación veremos a través de un gráfico como han incorporado empresas importantes el tema de la desconexión en Francia.

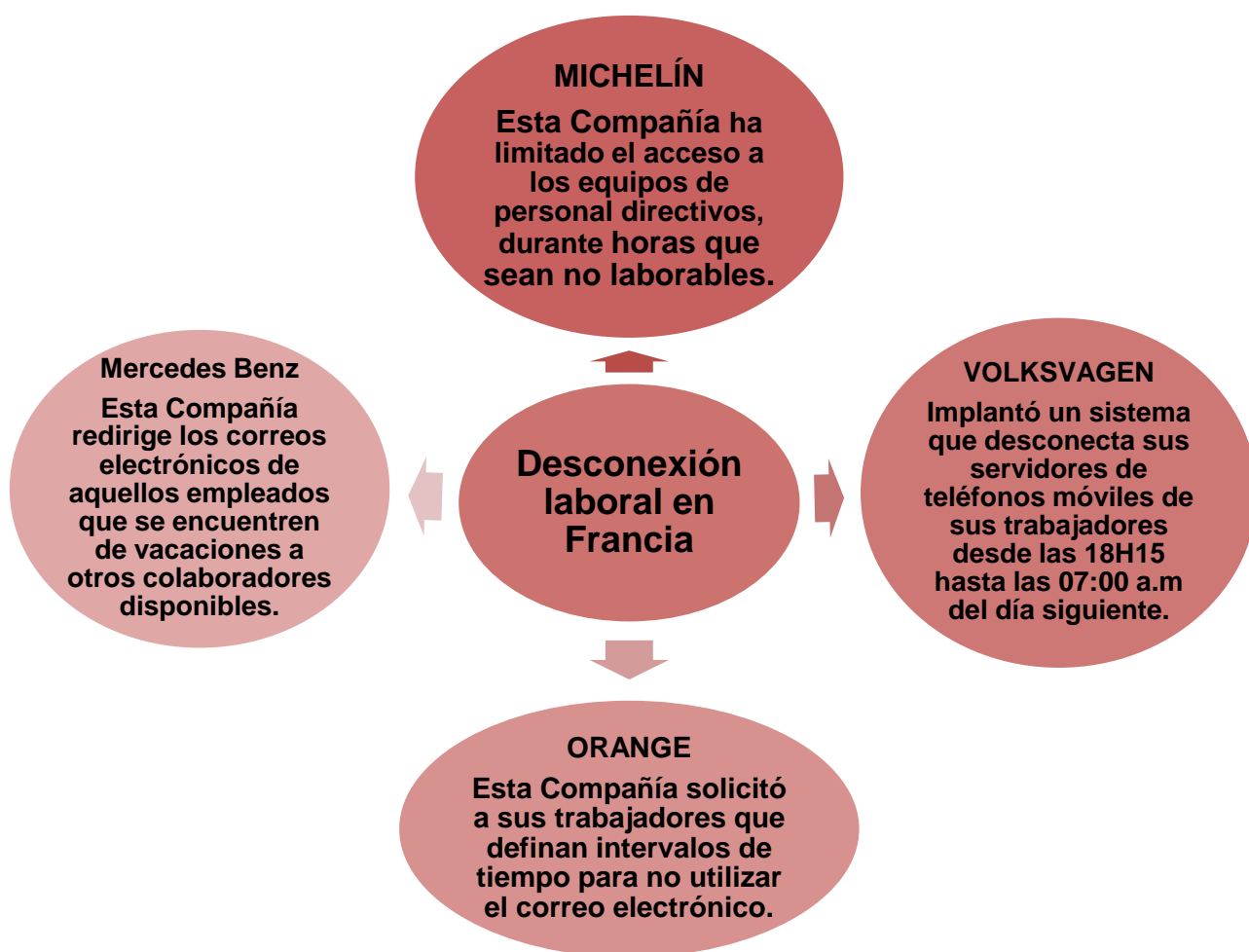


Gráfico Nro. 6

Título: Transnacionales que emitieron reglamentos internos de desconexión laboral en Francia.

Fuente: Mariela Ochoa G.



ITALIA

En de la misma manera que Francia, Italia incorporó a su normativa legal interna la **ley Nro.81/2017** conocida también como Job Act II, publicada el 13 de junio de 2017, en lo que respecta al tema que nos ocupa señala lo siguiente:

Art.19. Forma y salida.

1. Se estipula el acuerdo de trabajo ágil por escrito a efectos de regularidad administrativa y de prueba, y rige el desempeño del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa, también con respecto a las formas de Ejercicio del poder directivo del empresario y de los instrumentos utilizados por el trabajador. El acuerdo también identifica el momento libre del trabajador así como medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la desconexión del trabajador de las herramientas tecnológicas de trabajo.

2. El acuerdo a que se refiere el párrafo 1 podrá ser completado o cronometrado indeterminadamente; en este último caso, la salida puede efectuarse con aviso de no menos de treinta días. En el caso de los trabajadores discapacitados de conformidad con el artículo 1 de la ley de 12 de marzo de 1999, n. 68, El plazo de notificación de desistimiento por parte del empleador no Puede ser inferior a noventa días, para permitir una adecuada reorganización de los caminos de trabajo en comparación con necesidades de vida y cuidado del trabajador. En presencia de una razón justificada, cada uno de los contratistas puede salir primero del vencimiento del plazo en el caso de un acuerdo de duración determinada, o sin previo aviso en el caso de un acuerdo de duración indefinida.

Análisis:

Italia movida por las decisiones legislativas de sus vecinos, Francia y España, incorpora en su normativa interna el tema de la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, sigue el modelo de dignificar al trabajador, garantizando las libertades fundamentales del ser humano como es el elegir el hacer, o dejar hacer en su tiempo libre. Es importante mencionar que esta ley se encuentra dentro de una reforma laboral que sobre todo trata el tema de regulación laboral de los migrantes, por lo que se puede colegir que es una reforma netamente social, creadora y garantista de derechos.



ESPAÑA.

Por su parte imitando el buen ejemplo de sus vecinos Francia e Italia , España expidió la **Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de protección de datos y garantía de los derechos digitales**, con los siguientes enunciados.

Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.
2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.
3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.



2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Análisis:

La Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, tuvo su razón de ser dada la importancia de esta ley al Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, si bien es cierto su objetivo es regular la protección de datos y con ello los derechos digitales de los ciudadanos, se incorporó a esta el aspecto de la utilización de instrumentos digitales por parte de los trabajadores y con ello la desconexión. Es importante señalar que esta ley recoge otros aspectos reformados en España como por ejemplo la Ley Orgánica Electoral General, el acceso a la información, el consentimiento de los mayores de catorce años a compartir datos, etc, es decir no es una ley exclusiva para el tema de los derechos de los trabajadores.

Pese a que, como ya lo mencionamos en el párrafo anterior esta ley se creó para incorporar la normativa interna en el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, y que el tema de los derechos laborales es uno de otros derechos que incluso han merecido mayor discusión y comentarios como la regulación del régimen sancionador y las multas por ejemplo, no es menos cierto, sin embargo, que se puede considerar como un avance en temas laborales el hecho de conceder y prohibir de manera expresa que se viole su derecho a la intimidad personal y a desconectarse del trabajo, asumiendo que el derecho se actualiza acorde a las necesidades de la sociedad contemporánea en la que nos encontramos.



Es por esta ley que el país español se encuentra incorporando a los reglamentos de las empresas tanto públicas como privadas estrategias que permitan aplicar de manera más óptima esta ley de desconexión laboral. Los ciudadanos españoles no recibieron con asombro este cambio en las relaciones laborales, toda vez que en Europa a partir de la promulgación de la Ley francesa 1088-2016, respecto del derecho a desconectarse del trabajo, las grandes transnacionales como AXIS, MICHELIN, ORANGE, han ido creando políticas internas en las que se limitan la intervención del empleador en el tiempo y espacio del trabajador fuera de su jornada laboral (Zamora, 2019).

COLOMBIA

Nuestro país vecino por su parte, aunque no ha tramitado proyectos de ley o reforma que hablen sobre la desconexión laboral, si han incorporado a su jurisprudencia el fallo realizado por la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia SL 5584-2017 de fecha 5 de abril de 2017.

Como un breve antecedente del caso manifestamos que cuatro trabajadores de una empresa de telecomunicaciones demandaron a la misma en el año 2009, solicitando el reconocimiento y el pago de todas las horas extras diurnas y nocturnas, recargos dominicales, días de descanso obligatorio, de acuerdo a los turnos laborados, considerando que pese a no estar físicamente en el lugar de trabajo, los empleados debían solventar cualquier novedad existente desde su hogar, aclarando que este tiempo no era reconocido por la empresa, por lo tanto no era remunerado, como si lo eran los turnos que hacían las mismas funciones pero desde el lugar de actividades de la empresa.

Luego de tramitar la demanda ante el juzgado de lo laboral, éste se pronunció a favor de los trabajadores, mandando al empleador a pagar lo que exigían los demandantes, sin embargo esta sentencia fue apelada ante la sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira y con fecha 1 de octubre de 2009, esta sala absolvió a la empresa, considerando que no había elementos necesarios que prueben la existencia de horas extras, descansos obligatorios, etc, que no hayan sido ya remunerados.



A esta decisión interpusieron el recurso de casación por lo que el caso fue conocido por la Corte Suprema de Justicia de Colombia, misma que luego de analizar el caso, confirma la sentencia emitida en primera instancia en fecha 12 de mayo de 2009, y manda a se paguen todos los valores adeudados por concepto de horas extraordinarias, suplementarias, días de descanso obligatorio, etc, en su parte pertinente señala:

Para confirmar la decisión que adoptó el primer sentenciador, valen los mismos argumentos que allí se insertan, en tanto está plenamente demostrado que los demandantes, algunos sábados y domingos, por 24 horas, estaban disponibles desde sus hogares para atender cualquier problema que se presentara en las centrales de la demandada; además, aun cuando en el plenario reposan documentos que dan cuenta de que se reconocieron algunas horas extras laboradas a los actores, las mismas no se acompañan con la realidad del asunto, esto es que los demandantes, cuando eran programados para realizar turnos operativos, estaban disponibles para remediar algún inconveniente que se presentara, es decir, estaban bajo las órdenes de su empleador, sin importar la hora ni el momento.

Análisis:

Como ya lo señalamos en el antecedente de esta importante sentencia, si bien es cierto en Colombia a la presente fecha no existe normativa legal que respalde a los trabajadores el derecho a desconectarse laboralmente, esta sentencia sirve como precedente para que al menos las horas en las que el trabajador sigue al servicio de su empleador (fuere en cualquier sitio que este) sea remuneradas.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusión.

Desde el inicio de la historia de la humanidad las personas tuvieron la necesidad de trabajar, para en principio sobrevivir y conseguir su alimento, pasando por la época de explotación laboral, luchas sociales, hasta encontrarnos en la actualidad, en donde el trabajo es considerado como un derecho humano que dignifica a las personas. En todas las etapas de la producción ha existido un común denominador, mismo que es, la supremacía de un elemento de la relación laboral, el del empleador sobre el trabajador, esta desigualdad en la relación de trabajo se debe a quien posee los recursos económicos, estrechamente ligado al poder político, y de éste último las políticas públicas y el surgimiento de la ley.

Sin embargo, y pese a lo manifestado el sector de los trabajadores ha conseguido a fuerza de reclamos sociales, acompañadas de cruentas luchas que se reivindicuen sus derechos, es así que “la jornada laboral” encabeza estos reclamos, la misma que está ligada al tiempo de descanso para el trabajador. En este sentido observamos la importancia de regular el tiempo y espacio en que los trabajadores realizan su actividad laboral, no solo porque fuera de ésta se recupera las energías y fuerzas, sino porque se garantizan que se cumplan otros derechos humanos, como el derecho a la intimidad personal, al goce de la familia, al ocio, al tiempo libre, etc.

Empero, con el paso del tiempo y los avances de la ciencia, se han incorporado al mundo laboral herramientas tecnológicas (TICs) y digitales, mismas que pasaron a formar parte primordial de las actividades diarias de toda persona. Estos aparatos, ayudan a que el empleado cumpla de una manera más ágil y precisa su trabajo, mejorando los resultados y por ende generando que la economía del sector productivo crezca. Si bien, como manifestamos estas nuevas herramientas ayudan al proceso laboral, las mismas están siendo utilizadas para generar una nueva forma de explotación laboral, toda vez que mediante éstas el trabajador permanece conectado todo el tiempo con su trabajo, con su empleador, satisfaciendo requerimientos de éste último, incluso fuera de su jornada de trabajo, impidiendo que el asalariado tenga un tiempo de



descanso real, e incrementando las horas de trabajo sin ser remuneradas, esto ligado a la falta de estabilidad laboral y fuentes de trabajo existentes en el Ecuador.

Con la problemática antes citada, surge nuevas “complicaciones” para el trabajador y sus familias, así por ejemplo el apareamiento de nuevas enfermedades laborales ligadas al stress, como son el Tecnoestrés, la Tecnofatiga, que derivan en enfermedades cardiacas, estomacales, etc. Por otro lado surge también problemáticas sociales, como los divorcios, consumo de drogas en menores de edad, violencia intrafamiliar entre otros. De aquí la importancia de prohibir y/o regular el uso de las TICs fuera de la jornada laboral, como una medida que garantice los derechos humanos, y que se logre alcanzar un equilibrio o armonía entre el trabajo y la vida privada de toda persona.

Recomendación.

De todo lo investigado en el presente estudio, habiendo conocido y escuchado las experiencias que sufren los trabajadores y las consecuencias que genera el uso las TICs y demás herramientas digitales fuera de la jornada de trabajo en esta era de la tecnología, pero además por vivir personalmente la ansiedad al no poder desconectarse del trabajo, sintiendo como esa parte de la vida de un ser humano (trabajo), llena todos los espacios que están hechos para el disfrute de muchos otros derechos, impidiendo crear un equilibrio entre un sinnúmero de factores que satisfacen a las personas, es imperativamente necesario reformar el actual CT e incorporar a este cuerpo normativo regulaciones que prohíban al empleador conectarse con su trabajador fuera de la jornada de labores garantizando principalmente el derecho humano a tener una vida digna.

Sin embargo, para que cambie esta realidad y la norma creada pueda aplicarse y cumplirse, se debe modificar además las funciones y/o atribuciones de las Direcciones Regionales del Trabajo y sus inspectores, en virtud que sabemos que aunque exista una ley, debe existir un organismo estatal que controle y vigile el cumplimiento de la misma. Solo de esta manera, siguiendo el ejemplo de países desarrollados que regularon la desconexión laboral por ser nociva para el ser humano y sus familias, tendremos una



sociedad más equilibrada, en donde muchos de los derechos se puedan gozar a plenitud y crear un ambiente de satisfacción general.

Finalmente, es importante también cambiar las políticas estatales, y la norma legal referente a la estabilidad laboral y la creación de medidas que generen más fuentes de empleo. En este contexto se debe cumplir el enunciado constitucional que garantiza un trabajo digno con estabilidad laboral, en virtud que de ésta se derivan otros derechos laborales que ya se encuentran proclamados en la carta magna, así tendremos el sueño de ver como la sociedad progresa en igualdad de condiciones y oportunidades, considerando al ser humano como su actor principal.



BIBLIOGRAFÍA.

Libros.

Alonso, M. Cabanellas, G. Montenegro, J. Carcavallo, H. Brito, J. (1979). *Estudios sobre derecho Individual de Trabajo*. (Primera Ed). Buenos Aires.

Capón, R. Cornalia, R. Cañal, D. Salvia, A. Toseli C. (2008). *Derecho del Trabajo y Derechos Humanos* (Primera Ed). Buenos Aires.

Castelles, M (2004). *La Sociedad Red: una Visión Global*. (Editorial, Ed.) (Primera Ed). Madrid.

Castells, M. Tubella, I. Sancho, T. Roca, M (2009). *La transición a la sociedad Red*. Editorial Ariel . (Primera Ed). Barcelona. Recuperado de Downloads/Dialnet-LaTransicionALaSociedadRed-2932279.pdf

Castro, C. (2009). *Democracia y Libertad en dos siglos*. Corporación de Estudios y Publicaciones. (Primera Ed). Cuenca.

Delgado, A. (2018). *La Sociedad Hiperdigital: Las 10 fuerzas que cambiarán nuestras vidas*. (Editorial, Libros de Cabecera). (Primera Ed). Barcelona.

Gianibelli, G.(2007). *El sistema de protección de derechos de Organización Internacional del Trabajo y sus efectos en el ordenamiento jurídico interno*. Recuperado de http://archivo.cta.org.ar/img/pdf/gianibelli__el_sistema_de_proteccion_de_derechos_de_la_organizacion_internacional_del_trabajo_y_sus_efectos_sobre_el_ordenamiento_interno.pdf

Lanata, G. (2015). *Apuntes de derecho de trabajo teoría general del derecho del trabajo*. Docsity .Recuperado de <https://www.docsity.com/es/teoria-general-del-derecho-del-trabajo/691201/t>.



Lefebvre, F. (2019). *Claves prácticas Jornada Laboral. Control, horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*. (Primera Ed.) Madrid

Montoya, A. (2013). *Derecho del Trabajo*. (Tecnos, Ed). (34°ed). Madrid.

Puma, M. (2014). *Evolución del derecho laboral*. Revista Millerpumarios. [parr.5-7]. Recuperado de: <https://millerpumarios.blogspot.com/2014/11/evolucion-historica-del-derecho-la.html>

Salanova, M. (2007). *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo* España. Universidad de Castellón. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-ontent/uploads/articulos/2007/2007_salanova_nuevas-tecn_an.pdf

Universidad de Antioquía (2015). *Las TICs como apoyo a la educación. Aprende en línea. Plataforma académica para la investigación*. Perú. Recuperado de <http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/investigacion/mod/page/view.php?id=3118>

Wordpress. (2011). *Momentos históricos sobre las reformas laborales en el Ecuador*. Recuperado de <https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador/>

Artículos científicos.

Camejo, R. (2008). *Globalización, Tecnología de la Información y flexibilización laboral*. Revista Critical journal of social and Juridical sciencie. Vol.19. Roma. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18101923>

Canessa, M.(2012). *Los derechos humanos laborales en el derecho internacional*. Revista Latinoamericana de derechos humanos. Costa Rica. Vol.23.Nún.1. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/5291/5117>.

Canroy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. Recuperado de



http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/41/recen6.pdf

Castells, M (2000) *Internet y la Sociedad Red*. Recuperado de [tps://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34314728/INTERNET_Y_LA_SOCIEDAD_RED.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1550799716&Signature=Ou6Tq14BnrHHgWGB8kVgbkrAUK4%3D&response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DINTERNET_Y_LA_SOCIEDAD_RED.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34314728/INTERNET_Y_LA_SOCIEDAD_RED.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1550799716&Signature=Ou6Tq14BnrHHgWGB8kVgbkrAUK4%3D&response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DINTERNET_Y_LA_SOCIEDAD_RED.pdf)

Colombo, V. Cifre, E. (2012). *La importancia de recuperarse del trabajo: una revisión del dónde, cómo, por qué?* . *Papeles del psicólogo*. Vol.33. núm 2.pp. 129-137. Madrid-España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77823407006.pdf>

Cousiño, C. (2010). *Las virtudes del Ocio*. Revista. ARQ. Num.74, pp.22/23. Pontificia Universidad Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37516379003>

González, P. (2017). *Derecho Humano al tiempo libre y a la recreación y su incidencia en la productividad de los trabajadores*. *Ánfora* 25 (44). Universidad Autónoma de Manizales. Caracas- Venezuela. Recuperado de <https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/index>

Havriluk,L.(2016). *El ser humano, El mundo del Trabajo y las TIC*. Revista de la Universidad de Carabobo. Valencia. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/299287574_EL_SER_HUMANO_EL_MUNDO_DEL_TRABAJO_Y_LAS_TIC

Idrovo, S. (2006). *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*. Redalyc. Bogotá. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21210002>

Jiménez, J (2010). *El papel de las Tics en el desarrollo: una mirada desde la construcción social de la tecnología en el caso ecuatoriano*. Revista de Ciencias



Sociales Iconos. Quito. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50918216007>

Lanas, E. (2013). *Vivir y compartir Propuestas para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y personal*. Revista de derecho FORO. Nro 19. Quito. Recuperado de <Downloads/420-Texto%20del%20artículo-1624-1-10-20170120.pdf>

Landa, C. (2014). *Teoría de los Derechos Fundamentales. Cuestiones Constitucionales*, Revista Mexicana de Derecho Constitucional. [parr.8-16]. Recuperado de: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5638/7359>

Lázaro, Y. Madariaga, A. Lascano, I. Doistua, J. (2012). *El derecho al ocio: un derecho humano en ocasiones desconocido*. Jornadas Científicas Internacionales sobre Discapacidad. Salamanca. Recuperado de <http://inico.usal.es/cdjornadas2012/inico/docs/760.pdf>

Molina, A. (2006). *Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos*. Revista Estudios Socio-Jurídicos. Universidad del Rosario. Vol.9, pp.166-189. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73390008>

Molina, C. (2017). *El mundo de los derechos en un mundo digital. Existe un nuevo derecho Humano de la desconexión fuera de la jornada laboral*. Revista de la Facultad de derecho de la UNAM. Nro. 269. Recuperado de [Downloads/62482-181602-1-PB%20\(1\).pdf](Downloads/62482-181602-1-PB%20(1).pdf)

Monesterolo, G. (2013). *Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia*. Revista de derecho FORO. Nro 19. Quito. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1648522900/BC57262BB3E54C22PQ/1?accountid=38773>



- Moreno, B. (2011). *Medicina y Seguridad en el Trabajo*. Departamento de la Psicología Biológica de la Salud. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Porras, A. (2013). *La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo código de trabajo*. Revista FORO. Nro.19. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3949/1/04-TC-Porras.pdf>
- Salanova, M. (2007). *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo* España. Universidad de Catellón. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2007/2007_salanova_nuevas-tecn_an.pdf
- Serrano, M.(2019) *Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral*. España. Universidad de Deusto-Bilbao. Recuperado de <https://www.upf.edu/documents/3885005/227528459/2.+Serrano.pdf/ff554b0b-efc2-c49d-7ba3-32c8349e8c10>
- Teran, A. Solleiro, J. (2013). *Buenas prácticas de gestión de la innovación en centros de investigación tecnológica*. Universidad Autónoma de México. Recuperado de www.researchgate.net/publication/301700166_Buenas_practicas_de_gestion_de_la_innovacion_en_centros_de_investigacion_tecnologica.
- Trujillo, J. (2013). *Reformas o nuevo código del trabajo*. Revista FORO. Nro.19. Quito. Recuperado de Downloads/418-Texto%20del%20artículo-1616-1-10-20170120.pdf
- Ugarte, J (2011). *Privacidad, trabajo y derechos fundamentales*. Revista Estudios Constitucionales. Vol.9. Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/820/82019098002.pdf>

Legales, Jurídicas y Estadísticas.



Código de Trabajo (CT). (2005). Quito. Registro oficial Suplemento 167. Última reforma (21-08-2018).

Constitución de la República del Ecuador (20 de octubre de 2008). Quito. Registro Oficial 114.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (5 de abril de 2017) Sentencia SL5584-2017. [MP Jorge Luis Quiróz Alemán].

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). (2019). *Boletín Técnico Num 02-2019 ENEMDU*. Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf

Ley de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico en España (2002). Recuperado de <http://www.sidar.org/recur/direc/legis/esp.php#lssice>

Ley Job-Act. Num 81. (2017) *Sobre la protección del autoempleo no empresarial y medidas dirigidas a promover la articulación flexible en tiempos y lugares de empleo subordinado de fecha 22 de mayo de 2017*. Roma. Recuperado de <http://cms.utilitalia.it/openAttachment.aspx?IDFILE=100a5078-90ec-4c02-be75-2efbf8315f37>

Ley Num 2016-1088. (2016). *Sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la obtención de trayectorias profesionales del 8 de agosto de 2016*. París. Recuperado de https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/article_55

Ley Orgánica de Protección de Protección de datos Num.3 (2018). *Sobre la Protección de datos y garantía de los derechos digitales de fecha 5 de diciembre de 2018*. Madrid. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

Naciones Unidas, (2015). Declaración Universal de los derechos del hombre. Recuperado de http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf



Organización Internacional de Trabajo. (OIT). (1919). Convenio sobre las horas de trabajo (Industria). Num. C001. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2015). *Informe VI sobre la protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (OIT). (1921). Convenio Sobre el descanso semanal (Industria). Num.C14. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014

Organización Internacional de Trabajo. (OIT).(1957). Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas). Num.C106. Ginebra. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2BE6DEB8141F096405257E2E0054D733/\\$FILE/86_C106.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2BE6DEB8141F096405257E2E0054D733/$FILE/86_C106.pdf)

Plan Nacional de Desarrollo (PND). (2017). Quito. Recuperado de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Tratado de Versalles, Paris- Francia, 28 de junio de 1919, Tratado de terminación de la primera guerra mundial. Recuperado de [Downloads/tratado-de-versalles.pdf](#)

Tesis.

Checa,L. (2015). *Derecho a las vacaciones de las y los trabajadores del sector privado y su incidencia en el principio constitucional de la equidad*. (Tesis de grado, Universidad Estatal de Quevedo).

Cortez, D. (2014). *La construcción social del “buen vivir” (sumak kawsay) en Ecuador genealogía del diseño y gestión política de la vida* (Tesis de Grado de la



Universidad San Francisco de Quito). Recuperado por:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2788>.

Criollo, L. (2016). *Las vacaciones anuales de los trabajadores amparados por el código de trabajo, el derecho de igualdad y el buen vivir*. (Tesis de maestría). Universidad de los Andes UNIANDES, Ambato.

García, J. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca*. (Tesis Maestría Profesional Universidad Estatal de Cuenca).

González, A.(2015). *Los derechos fundamentales de privacidad e Intimidad en Internet y su regulación jurídica. La vigilancia masiva*. (Tesis doctoral). Universidad de Castilla-La Mancha. España.

Gonzales, R. Wolyvovics, A. (2009). *Análisis Crítico del Derecho al descanso laboral en Chile*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Chile. Santiago de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106917>

Idrovo, F. (1997). *La jornada de trabajo en la legislación ecuatoriana*. (Tesis de Pregrado). Universidad del Azuay, Cuenca.

Jara, M. (2013). *El derecho a la Intimidad y a la presentación de correos electrónicos como prueba*. (Tesis de Postgrado). Universidad del Azuay, Cuenca.

Montero, N. (2014). *El derecho al ocio y el nuevo paradigma constitucional ecuatoriano*. (Tesis de Postgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4426/1/07-ACT-Montero.pdf>

Ribeiro de Oliveira, J. (2012). *La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación al derecho de la salud laboral: análisis de los ordenamientos jurídicos brasilero-español*. (Tesis Doctoral) Universidad de Castilla de la Mancha. Recuperado de [https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/2911/TESIS Ribeiro de Oliveira Silva.pdf?sequence=1](https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/2911/TESIS_Ribeiro_de_Oliveira_Silva.pdf?sequence=1)



Rodríguez, G. (2015). *Reforma al artículo 65 del código del trabajo, a efectos de establecer los días lunes y martes de carnaval como días de descanso obligatorio, como medio para alcanzar los objetivos del buen vivir (sumak-kawsay)*. (Trabajo de grado, Universidad UNIANDÉS). Cuenca.

Silva, H. Tobar, R. Castillo R. (2009). *Análisis de las normas constitucionales relacionadas*

http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6314/1/Tesis_Derecho_Laboral%20%28Castillo%20Silva%20Tobar%29.pdf

Periodísticas.

Pérez, G. (14 de septiembre de 2014). *El código de Trabajo 1938-2014*. El Telégrafo. Recuperado de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/el-codigo-del-trabajo-ecuatoriano-1938-2014>

Zamora, S (2019). *Desconexión digital, novedad o anécdota?*. Diario La ley. Recuperado de <https://es.ontier.net/ia/desconexiondigitalnov....pdf>