

# UCUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

El derecho de desconexión laboral y su regulación normativa a través de la negociación colectiva en el Ecuador.

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

Autor:

Marlon Paúl Peláez Ruíz

CI:1400783856

Correo electrónico: paul\_pel49@hotmail.com

Directora:

Elisa Verónica Lanas Medina

CI:1712064276

**Cuenca, Ecuador**

07-julio-2022

## **Resumen:**

Las tecnologías de la información y comunicación han revolucionado el mundo del trabajo. Aparece una nueva modalidad de contratación laboral denominada “Teletrabajo” y, consigo el derecho de desconexión digital, que pretender lograr la conciliación de la vida laboral y familiar, evitando riesgos psicosociales. Las jornadas de trabajo se ven prolongadas hoy en día, y la legislación nacional, no ha podido dar solución efectiva para la garantía de los derechos del trabajador. Se reflexiona sobre el contenido del derecho de desconexión digital y su alcance, tomando como referencia la experiencia del Derecho Español, ha permitido que la negociación colectiva juegue un rol protagónico para la regulación convencional de este derecho, de acuerdo con la situación actual de cada empresa y según los parámetros establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

## **Palabras claves:**

TIC. Negociación colectiva. Contrato colectivo. Derecho de desconexión digital.

Riesgos psicosociales. Teletrabajo.

**Abstract:**

The technologies of information and communication have revolutionized the world of work. A new modality of labor contracting called "Teleworking" appears and, with it the right of digital disconnection, which aims to achieve the reconciliation of work and family life, avoiding psychosocial risks. Working hours are prolonged today, and national legislation has not been able to provide an effective solution to guarantee workers' rights. It reflects on the content of the right of digital disconnection and its scope, taking as a reference the experience of Spanish Law, has allowed collective bargaining to play a leading role for the conventional regulation of this right, according to the current situation of each company and according to the parameters established by the International Labor Organization.

**Keywords:**

ICT. Collective bargaining. Collective agreement. Right of digital disconnection.

Psychosocial risks. Teleworking.

## INDICE

TÍTULO DEL PROYECTO.....	9
I. TEMA .....	9
II. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA .....	9
III. ESTADO DEL ARTE .....	12
IV. OBJETIVOS .....	15
Objetivo general .....	15
Objetivos específicos .....	15
V. LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	16
VI. MARCO TEÓRICO .....	16
VII. METODOLOGÍA .....	21
DESARROLLO.....	23
INTRODUCCIÓN .....	23
CAPITULO I .....	26
LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN .....	26
1. Aparición de las TIC en el ámbito laboral.....	26
2. Nuevo Derecho o Garantía del derecho de descanso. ....	31
3. El respeto al derecho a la intimidad, el tiempo libre y ocio en el ámbito laboral .....	34
4. Riesgos laborales que surgen por el uso de las tecnologías de la Información y Comunicación.....	40
Riesgos psicosociales .....	41
Trabajo decente y calidad de vida en el trabajo. ....	48
5. Control Tecnológico de la prestación laboral .....	55
CAPITULO II .....	61
ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE EL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL.....	61
1. Naturaleza Jurídica del derecho de desconexión digital.....	61
2. Principios básicos del derecho al trabajo en la Constitución del 2008.....	64
3. Análisis de los Tratados Internacionales que garantizan el derecho al descanso. ....	74
4. Aspectos generales de la legislación nacional respecto al derecho de desconexión laboral.....	77

5. La jornada de trabajo en la normativa nacional vigente.....	79
5.1 Jornada de Trabajo.....	79
5.2 Derecho de descanso laboral. ....	82
6. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su regulación respecto del Teletrabajo y el derecho de desconexión digital en las relaciones de trabajo .....	84
<b>CAPITULO III .....</b>	<b>97</b>
<b>LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA REGULACIÓN DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL.....</b>	<b>97</b>
1. La negociación colectiva en el Ecuador, y su importancia.....	99
2. El desarrollo del derecho de desconexión digital por parte de la negociación colectiva. ....	106
3. Análisis de la posibilidad de que la protección se extienda a los trabajadores no organizados .....	110
4. Derecho Comparado: Análisis de normativa vigente en España .....	112
5. Lineamientos para la regulación del derecho a la desconexión a través de la negociación colectiva en Ecuador.....	122
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>129</b>
Conclusión .....	129
Recomendación .....	131
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>133</b>

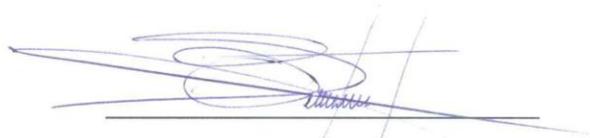
## Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

---

Marlon Paúl Peláez Ruíz en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “El derecho de desconexión laboral y su regulación normativa a través de la negociación colectiva 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, 07 de julio de 2022.



Marlon Paúl Peláez Ruíz

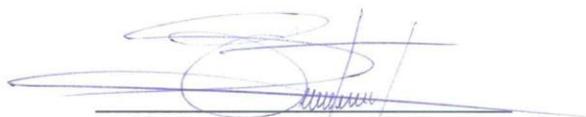
C.I: 1400783856

## Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Marlon Paúl Peláez Ruíz, autor del trabajo de titulación "El derecho de desconexión laboral y su regulación normativa a través de la negociación colectiva en el Ecuador", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 07 de julio de 2022.



Marlon Paúl Peláez Ruíz

C.I: 1400783856

## **Abreviaturas:**

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

**CRE:** Constitución de la República del Ecuador.

**TIC:** Tecnologías de la Información y Comunicación.

**OMS:** Organización Mundial de la Salud

**ENEMDU:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo

**LOPDPyGD:** Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales.

## DEDICATORIA

A mi madre Rosa Ruíz Torres, por ser la guía y razón de mi camino por la vida.

A mis hermanos Javier, Freddy, Lenin, Carola, y Paola, quienes me han apoyado para cumplir mi proyecto de vida.

## AGRADECIMIENTO

A Dios por darme una segunda  
oportunidad de vida y permitirme  
cumplir una meta más.

A la Doctora Elisa Lanas por su apoyo,  
acompañamiento y los aportes  
brindados durante la elaboración  
del presente trabajo de investigación.

## PROTOCOLO

**TÍTULO DEL PROYECTO:** El derecho de desconexión laboral y su regulación normativa a través de la negociación colectiva en el Ecuador.

### **I. TEMA. -**

Las relaciones de trabajo se han modificado por el proceso de globalización, en el cual el uso de las TIC es más común. Surge la necesidad de regular en este caso el derecho de desconexión, en garantía de los derechos del trabajador, sin embargo, la regulación dada por el Estado no tiene un alcance mayor en la realidad social. Por lo tanto, una de las vías de solución es que este derecho pueda ser considerado en una negociación colectiva, y establecido en los Contratos Colectivos de Trabajo.

### **II. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA**

El mercado laboral se ha renovado desarrollándose nuevos sectores de producción, espacios relacionados con la educación, la cultura, salud, turismo, entre otros. Surgen nuevas plazas de trabajo que requieren del trabajador su adaptación y capacitación en el uso de las TIC. (Bergum, 2007)

El teletrabajo es una nueva modalidad de trabajo, que ha sido implementada en varios países desarrollados como por ejemplo Estados Unidos, España, Italia. Han experimentado cambios significativos en su normativa por los matices que han ido surgiendo en esta modalidad de trabajo. "...en Europa y Norteamérica el teletrabajo móvil y suplementario muestran tendencias de ascenso en su aplicación, el teletrabajo permanente y desde el hogar muestran efectos contrarios, además de configurarse nuevas modalidades y reinversiones del fenómeno" (Bergum, 2007).

El teletrabajo fue introducido con fines de aumentar la productividad, reduciendo gastos, costos, para mejorar la operatividad del sistema productivo, e incluso por cuestiones de transporte (movilización), urbanización y conservación del medio ambiente. Sin embargo, los Estados deben preocuparse por la regulación legal de esta modalidad de trabajo que se encuentra en auge en algunos países denominados “subdesarrollados”, ejemplo Ecuador, pero que en otras latitudes su aparición se dio en la década de los 70, ejemplo Estados Unidos, Europa y Asia.

Se considera al Teletrabajo como potencial de desarrollo social, en virtud de la inclusión al mercado laboral a jóvenes, mujeres, y discapacitados. Otro aspecto importante que surge durante los años de vigencia y aparición del fenómeno “Teletrabajo”, está vinculado a la salud ocupacional y el derecho de desconexión digital. Existen tres elementos fundamentales: el primero el cual está relacionado al vínculo teletrabajador y empleador, cuya tendencia es a flexibilizar en vínculo laboral; el segundo, por la diversificación de modalidades de ejecución del teletrabajo, desde la área de la psicología, muchos manifiestan sentimientos de angustia, preocupación, soledad, depresión, ansiedad en el desarrollo de sus actividades laborales; finalmente, el lugar en el cual se ejecuta el trabajo, debe responder a las recomendaciones ergonómicas, ser equipado con todas las normas de seguridad ocupacional.

Se introduce al trabajo digital, un nuevo derecho, el “derecho a la desconexión digital” de los trabajadores, muchos autores la califican como un derecho nuevo y otros como una garantía de efectividad del derecho de descanso. La jornada de

trabajo se vuelve clave a la hora de lograr el equilibrio en el respeto y garantía de su “desconexión” y la productividad requerida por el empleador.

En el caso ecuatoriano a consecuencia de la pandemia del Covid- 19<sup>1</sup>, surge la necesidad de la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario<sup>2</sup>, con el objetivo de incorporar a la legislación ecuatoriana el “Teletrabajo”. Establece disposición reformativa, en la cual dispone que se agregue el artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código de Trabajo, el cual establece la desconexión digital.

Este derecho otorga un papel fundamental a la negociación colectiva para establecer el alcance y contenido del derecho a la desconexión digital, por lo tanto, el acuerdo del empleador con los representantes de los trabajadores puede dar contenido al derecho de desconexión, sin importar las políticas públicas que el Estado implemente. El dialogo social necesariamente debe ser modernizado para conseguir desarrollar los mínimos establecidos en la norma jurídica. En consecuencia, en Ecuador la legislación con relación al teletrabajo y el derecho de desconexión no ha sido oportuna, eficiente, puesto que la realidad refleja una flexibilización laboral y la falta de medidas de control para garantizar el derecho a la desconexión digital, su alcance, modalidad, sensibilización en el uso prudente y moderado de las herramientas tecnológicas para evitar los riesgos de trabajo.

---

<sup>1</sup> Previamente se reguló con Acuerdos Ministeriales del Ministerio de Trabajo Nro.MDT-2020-076.

<sup>2</sup> Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio del 2020.

### III. ESTADO DEL ARTE

Las TIC han generado nuevas formas de organización del trabajo, entre ellas y quizás la principal es el trabajo en red o teletrabajo, el internet se ha convertido la forma de comunicación e información de uso más habitual en la humanidad. Muchos autores sitúan el origen del concepto en la década de los 70 en la crisis del petróleo- Estados Unidos, cuando Jack Nilles (1973) afirmó que “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” (Pérez Sánchez, 2010).

El Internet y el acceso que tienen los países a éste, lo constituye un elemento importante para: a) determinar el potencial de los países al acceso a la información y a la capacidad de tomar decisiones; b) creación, generación y difusión del conocimiento en las sociedades modernas, a través de éste; c) generación de nuevas fuentes de empleo, y d) la creación de una nueva y creciente economía digital. ( Osio Havriluk, 2010)

Hoy estamos en la etapa<sup>3</sup> en la cual la globalización de la económica y la explosión del internet hacen que las empresas se vuelvan más competitivas en el mercado. Los trabajadores estén involucrados directamente en el desarrollo de la tecnología y su aplicación directa al mercado laboral.

La OIT manifiesta: “Los instrumentos normativos deben revisarse para facilitar una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal, y deben adoptarse medidas de sensibilización” (Organización Internacional de Trabajo, 2020).

---

<sup>3</sup> Denominada Cuarta Revolución Industrial.

El Derecho de desconexión laboral o digital su nacimiento se da en las políticas de reformas del estado Francés<sup>4</sup>, entrando en vigencia en la legislación laboral de Francia en el año 2017. Previo a ello, se dio un estudio denominado “Eleas”, el cual evidenció estadísticamente que un 37% de la población francesa activa (trabajadora), hacían un uso cotidiano y repetitivo de alguna TIC. Ya el 62%, estaban a favor de la regulación del derecho de desconexión, pues existía afectación a su derecho del tiempo personal y familiar. ( Naranjo Colorado, 2017)

“Al estudiar, el texto normativo Frances se encontró que el derecho a la desconexión se menciona en tres momentos concretos a saber: (i) el primero, en la sección 2 “*Champ de la négociation collective*”, en el cual se autorizan las modalidades de pago para los nuevos paquetes de horas de trabajo convencionales e individuales, con efectos extensivos al derecho de desconexión. (ii) el segundo, en la sección 3 “*Dispositions supplétives*”, en el cual se regula de manera relativamente escasa, este derecho, al consagrar que su aplicación se dará mediante estipulaciones convencionales “*conventionnelles prévues*”, entre empleador y trabajadores, y que, en ausencia de acuerdo entre las partes, se regulará unilateralmente por el empleador previa comunicación y socialización de la “*charte*” o política. Concluyendo el artículo, con la extensión de estos mismos efectos para las empresas con menos de 50 trabajadores.

Y (iii) el tercero, representado en el capítulo segundo, “*Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique*”, artículo 7, el cual consagra que el objeto principal del derecho

---

<sup>4</sup> Republica de Francia. Loi 2016 – 1088 de 8 de agosto de 2016. Texto original: “3o Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7o de l'article L. 2242-8”.

a la desconexión es garantizar al trabajador su espacio de descanso, de vida personal y familiar. Y desarrolla el contenido del numeral anterior, en el sentido de obligar a que la “*charte*” o política defina los términos de aplicación del derecho, para los trabajadores y personal de supervisión y dirección, con uso de campañas de formación y sensibilización para el uso razonable de herramientas digitales en el entorno laboral.” (Naranjo Colorado, 2017)

Según la tratadista Luz Naranjo Colorado (2017), si bien es cierto Francia fue el país que incorporó la protección de este derecho en virtud del uso masivo y actual de las TIC, empresas como por ejemplo Axa, Orange, Productora de Neumaticos Francesa Michelin, Mercedes han establecidos normas internas, guías de cumplimiento obligatorio que permitió regular en su entorno laboral el uso razonable de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Es importante tomar en consideración la jornada de trabajo y las horas de trabajo<sup>5</sup> como instituciones clásicas del derecho laboral. La Organización Internacional del Trabajo establece que las horas de trabajo “es el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador” (Organización Internacional del Trabajo, 1930).

El derecho internacional se ha preocupado por delimitar el tiempo de trabajo, para que el trabajador pueda ejercer su derecho al ocio, salud y su vida personal y familiar, muchos autores consideración que no es necesario la regulación del

---

<sup>5</sup> Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167, diciembre de 2005, artículo 47 al 64.

derecho de desconexión laboral, por cuanto el mismo se refiere a la desvinculación de las actividades inherentes al trabajo fuera de la jornada laboral, en virtud del derecho al descanso.

La negociación colectiva <sup>6</sup> permite a través del contrato colectivo establecer condiciones relacionadas a horas de trabajo, remuneraciones, **descansos**, cuyos beneficios no excluye a trabajadores no sindicalizados, por lo que su regulación permitiría desarrollar el “derecho de desconexión digital” en el marco de la negociación colectiva. Enfrentar el desafío de lograr impulsar el derecho en razón de las necesidades empresariales y sindicales. La presente investigación radica en buscar el alcance que tiene este derecho en la legislación ecuatoriana y su desarrollo a través de la negociación colectiva.

## IV. OBJETIVOS

### **Objetivo general. –**

Analizar la legislación nacional ecuatoriana respecto al avance normativo del derecho de desconexión digital y su posible desarrollo en la negociación colectiva como herramienta para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

### **Objetivos específicos. –**

- Comprender el alcance del derecho a la desconexión digital y su relación con los principios constitucionalmente protegidos

---

<sup>6</sup> Código del Trabajo, Art. 220, 237.

- Determinar el avance de la legislación laboral aplicable al derecho de desconexión digital del trabajador en el Ecuador.
- Justificar la necesidad de la negociación colectiva como herramienta normativa para garantizar el derecho de desconexión digital del trabajador.

## V. LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el avance normativo respecto al “derecho de desconexión digital laboral” en el Ecuador y cómo la negociación colectiva puede coadyuvar al desarrollo de este derecho?

## VI. MARCO TEÓRICO

La propagación de la pandemia ha impedido que las personas puedan continuar laborando con normalidad en sus lugares de trabajo, por ello de acuerdo a la disposición emitida por el Ministerio de Trabajo - Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2020-076, los empleadores debían optar por la modalidad de trabajo denominada teletrabajo, en cumplimiento de la normativa aplicable vigente.

Bajo estos antecedentes, es importante determinar el alcance del derecho frente a la pandemia, tomando en consideración que el derecho es producto de la cultura, entendida esta última como “el producto de la búsqueda de distintas finalidades que conforman el patrimonio experiencial” (Gárate, 2011).

En consecuencia, la preocupación por el futuro del trabajo hizo necesario la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, con la finalidad de regular aspectos que para el derecho ecuatoriano no tenían importancia alguna, sino que frente a la realidad de la emergencia sanitaria se regulo el Teletrabajo y el derecho

de desconexión digital, pues le corresponde al Derecho del Trabajo, resolver la tensión entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores.

La hiperconectividad a las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo, han ocasionado que los trabajadores estén amarrados al cumplimiento de sus obligaciones laborales, difuminándose el límite de la jornada de trabajo y el descanso. (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

Se ha empezado a disolver dos elementos tradicionales de la relación laboral<sup>7</sup>. En la actualidad con la incorporación del Teletrabajo se rompe el modelo tradicional de las relaciones de trabajo, atenta contra el derecho a la desconexión laboral puesto que operativamente es necesario el uso de las TIC. El Estado y el derecho deben necesariamente lograr ese equilibrio y conciliación con la vida personal y familiar de los trabajadores.

“...la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos” (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

---

<sup>7</sup> La prestación de los servicios lícitos y personales debían de establecer el lugar de trabajo y el tiempo de trabajo.

“El “derecho a la desconexión” y otras políticas conexas surgieron en respuesta a distintos problemas comunes ocasionados en los últimos tiempos a raíz de la diversidad y de las nuevas realidades del mundo del trabajo. Asimismo, también debe prestarse atención al deber de desconectarse en ciertas circunstancias. Una de estas, denominada recientemente «trabajo sin fin», ha sido objeto de varios estudios y políticas nacionales, y guarda relación con la creciente importancia de las nuevas tecnologías en la vida profesional. (...) De hecho, aunque los trabajos que no tienen restricciones de tiempo o lugar cuentan con la ventaja de que, gracias a las TIC, las personas pueden organizar su trabajo (incluido el tiempo de trabajo) en función de sus necesidades personales, también está el peligro inherente de que deje de respetarse la separación entre la vida privada y el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

El “derecho a desconectarse del trabajo” se puede definir como el derecho que tienen todos los trabajadores en sus períodos de descanso a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, ni ser obligados a contestarlos, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo. (Azócar Simonet, 2019)

“Trabajo y tecnología constituye un binomio cuya dialéctica ha sido determinante para el desarrollo del actual sistema de producción...”. “Uno de los efectos (...) es la debilitación que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) generan en esa mítica línea que dividía la casa del trabajo y la necesidad de nuevos

instrumentos e institutos jurídicos que permitan una correcta regulación del trabajo prestado por cuenta ajena”. (Benitez, 2018).

“El “derecho” a la desconexión se trata de un enunciado construido desde el punto de vista dogmático, antes bien que normativo. En efecto, son pocos los ordenamientos jurídicos que han consagrado un derecho a la desconexión como categoría autónoma, y, por ende, existe un escaso tratamiento legislativo de esta temática. En todo caso, las mayores regulaciones que pueden extraerse de los diferentes sistemas comparados provienen de la negociación colectiva, aunque con una remarcada presencia en empresas de gran tamaño o multinacionales”.<sup>8</sup>

La negociación colectiva, como institución del derecho laboral. “La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo. El contrato colectivo se define (...)“todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”. (Gernigon, Odero, & Guido , 2000).

---

<sup>8</sup> <https://FEDERICOROSENBAUM.BLOGSPOT.COM/2019/02/TECNOLOGIA-CORREO-ELECTRONICOTELEFONO.HTML>.

La negociación colectiva, se basa en el principio de buena fe cuyo carácter es voluntario, de conformidad al Convenio 98 de la OIT. No debe existir medidas de coacción por parte de los gobiernos en el establecimiento de los procesos de negociación y celebración del contrato colectivo. El Comité de Libertad Sindical<sup>9</sup> considera el reconocimiento del empleador a la organización de trabajadores para la generación de acuerdos.

Según la recomendación Nro.91 (1951) de la OIT, se deja sentado el carácter de vinculante de los contratos colectivos en razón del principio de favorabilidad o pro-operario, estableciendo condiciones más optimistas que las establecidas en la ley, nada descarta la posibilidad que en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva pueda en el Ecuador darse el respectivo tratamiento o regulación al derecho de desconexión laboral.

Sin embargo, será tarea de los operadores jurídicos y de la Inspección General del Trabajo (IGTSS), contribuir con una adecuada interpretación y aplicación de las normas en materia de tiempo de trabajo, de seguridad y salud laboral, para evitar que las nuevas realidades productivas, de organización del trabajo y la introducción de tecnologías, vulneren los derechos fundamentales del trabajador. (Durán Penedo, 2020).

---

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo, Informe Caso Nro.1996, párrafo 667.

## VII. METODOLOGÍA

La metodología de la investigación es de naturaleza cualitativa radica en una investigación científica de carácter jurídico teórico dogmático <sup>10</sup> permitiendo profundizar los conocimientos sobre el problema de investigación, es decir desde la teoría de los derechos humanos y fundamentales, la garantía de la desconexión digital o laboral y el efecto jurídico de su vulneración.

Para ello se empleará adicionalmente los siguientes métodos:

El método deductivo, ya que partimos del análisis de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario a la luz de la Constitución de la República del Ecuador, respecto de la regulación del Teletrabajo y la incorporación implícita del derecho de desconexión digital contrastando con la realidad, estudiando aspectos generales para comprender el problema. (Álvarez Undurraga, 2002).

El método sistemático, en razón de que se busca identificar la institución jurídica a la que hace referencia la norma jurídica y determinar el alcance de la norma interpretada en función del ordenamiento jurídico, tomado como un todo. (Álvarez Undurraga, 2002).

---

<sup>10</sup> Aranzamendi Ninocondor, Lino. *La Investigación Jurídica*. Lima, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., 2010, pp.168-169: "El método dogmático en el Derecho tiene aplicación, generalmente en el estudio del Derecho positivo y lo conceptualmente construido. Según este método, el Derecho debe ser interpretado en función de los conceptos que forman redes teóricas en un sistema entregado y, en consideración a que no se hallan desconectadas, sino como conformantes de un sistema normativo cerrado, unitario y autosuficiente estableciendo entre ellas relaciones lógico-normativas que le dan coherencia y jerarquía interna. La dogmática busca conocer los principios rectores que informan la norma positiva sancionada por la autoridad con fuerza de Ley..."

El método sociológico, ya que se parte de la idea de que el derecho es un producto de la sociedad, y como tal debe responder a la realidad social que regula. (Álvarez Undurraga, 2002).

El método comparativo, para realizar el análisis de la regulación normativa del derecho a la desconexión laboral en el Ecuador y España.

Con la información recopilada de las diferentes fuentes documentales realizada en libros, artículos científicos de revistas, cuerpos normativos, páginas web, se procederá a un análisis completo y explorativo del material relevante para la investigación. Con los aportes doctrinarios y el estudio de la norma jurídica vigente referido al derecho de desconexión digital articularemos los fundamentos que justifiquen el problema de investigación.

## DESARROLLO

### INTRODUCCIÓN

El avance de las TIC, la innovación tecnológica para la producción de bienes y servicios moderniza también las relaciones de trabajo, por lo que exige al Derecho progresar al ritmo que las sociedades avanzan. En la actualidad la falta de desconexión de los trabajadores a las TIC, fuera de la jornada de trabajo, constituye un problema social urgente, el Derecho del Trabajo debe resolver. Además, en el contexto nacional en el que surgió la necesidad de regular el Teletrabajo y también el derecho de desconexión digital obedece a la aparición de la pandemia del Covid-19, pues los trabajadores debían conciliar sus actividades de trabajo con su vida personal y familiar.

El Ecuador reguló este aspecto por medio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, es decir, incorpora el Teletrabajo y el derecho de desconexión digital a partir de la reforma introducida por esta Ley al Código del Trabajo, sin embargo, su contenido como podrá observarse es limitado, y no brinda herramientas concretas de control y sanción para la violación del derecho, tampoco protege a todos los trabajadores sin discriminación alguna de las invasiones ilegítimas del empleador a los tiempos de descanso, luego de finalizada la jornada de trabajo.

El Estado tiene el deber fundamental de respetar y hacer respetar los derechos, exige regular, por lo tanto, de acuerdo al Derecho Internacional y la Constitución, tomando en cuenta los principios de aplicación de los derechos y los principios que cimientan el derecho del trabajo. Por esta razón, el derecho de

desconexión digital en nuestros días requiere una configuración legal que tome en cuenta los límites a la jornada ordinaria de trabajo y los descansos del trabajador.

Este trabajo de investigación, pretende aportar al desarrollo del derecho de desconexión digital en el Ecuador, pues el legislador no ha definido su contenido, es necesario dotarlo del mismo a través de alguna fuente del Derecho del Trabajo, para ello hemos visto conveniente recurrir a la negociación colectiva, derecho fundamental que permite a los trabajadores por medio del comité de empresa o sindicato, proponer una contratación colectiva eficaz, en el que el derecho de desconexión digital, recogido en sus cláusulas convencionales sea adecuado para la organización productiva y del trabajo de la empresa.

Este estudio está estructurado en tres capítulos, el primero, aborda el tema de las relaciones de trabajo y el uso de las TIC, su aparición; también, si el derecho de desconexión constituye o no un nuevo derecho o, es una garantía del derecho de descanso, analiza el respeto al derecho a la intimidad, el tiempo libre y ocio en el ámbito del trabajo, los riesgos laborales que surgen por el uso de las tecnologías de la informática y comunicación, específicamente los riesgos psicosociales, su posible afección al trabajo decente y la calidad de vida en el trabajo, finalmente en este capítulo se analiza sobre el control tecnológico de la prestación laboral.

En el segundo capítulo, analizaremos la legislación nacional e internacional sobre el derecho de desconexión digital, su naturaleza jurídica, los principios básicos del derecho al trabajo en la Constitución del 2008, los tratados internacionales que reconocen el derecho al descanso, además, aspectos

generales de la legislación nacional respecto al derecho de desconexión laboral. Seguidamente, se analizará la jornada de trabajo según las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario respecto a la regulación dada al Teletrabajo y al derecho de desconexión digital.

El último capítulo, centra su estudio en la negociación colectiva y su incidencia en la regulación del derecho de desconexión digital, el reconocimiento de la misma en el Ecuador y su importancia. El desarrollo del derecho de desconexión digital por parte de la negociación colectiva, analiza la posibilidad de que la protección se extienda a los trabajadores no organizados. Por otro lado, examina la normativa vigente en España referente al derecho en estudio, y para concluir los lineamientos para la regulación del derecho a la desconexión a través de la negociación colectiva en Ecuador.

## CAPITULO I

### LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.

#### 1. Aparición de las TIC en el ámbito laboral.

Durante las últimas décadas la globalización de la economía, los cambios que se producen en el ámbito tecnológico y los procesos de liberación, privatización y desregulación que se producen en los diferentes países, afectan de forma directa las relaciones de trabajo, incidiendo en el empleo, y las condiciones de trabajo. En este sentido, la globalización ha contribuido a la construcción de un mercado libre, en el que el intercambio de productos, capitales, servicios, tecnologías e información no tiene límites ni fronteras. Sin embargo, este hecho histórico ha tenido repercusiones, que “están afectando la manera de entender y practicar el trabajo en general y las actividades laborales concretas en particular” (Smith & Hamidian, 2011, p. 455).

La transformación básicamente de los procesos productivos ha ocasionado que el trabajo se especialice, es decir sea en su mayoría técnico. El sistema económico cambia, en el que la producción física de bienes y servicios no tiene la relevancia o el interés que hoy en día tienen las tecnologías de la información y comunicación.

En palabras de Andrés Bilbao, el rasgo más destacado de la globalización es la “división internacional del trabajo”, ya que ha impactado a países que habían permanecido fuera de este proceso. Seguidamente produjo un despliegue de

nuevas tecnologías, el cual causó un doble efecto en el mercado laboral. La producción se incrementa por la sustitución de la fuerza de trabajo por maquinaria industrial que permite obtener mayores recursos. En otras palabras, se realizaron procesos más simplificados de producción. (Bilbao, 1999, p. 124).

“Este nuevo ámbito de relaciones económicas ha supuesto cambios en la organización de las relaciones de trabajo. La reducción del peso relativo del empleo ha sido una de sus consecuencias más visibles. Esto ha significado la emergencia de nuevas formas de regulación, tanto en el sector de servicios; como en el propio sector de la manufactura. Esto ha generado cambios en los modelos de organización empresarial, que a su vez se inscriben en un proceso de reorganización de las relaciones de trabajo”. (Bilbao, 1999, p. 125)

A causa de la globalización nace la necesidad de adecuar las relaciones de trabajo con características de competitividad y adaptabilidad a las nuevas circunstancias de trabajo. Específicamente a partir de la década de los 70 inicia el proceso de transición y modernización de la forma de organización de la producción, existiendo un quiebre en el pleno empleo y la demanda de los bienes y servicios, puesto que estos elementos dejan de ser factores decisivos para el desarrollo económico.

“En la década de los ochenta, se abre un nuevo proceso de crecimiento económico basado en las políticas de oferta y la estabilidad monetaria. Al hilo de esta nueva perspectiva se inicia un cambio en la configuración del mercado del

trabajo, cuyos rasgos principales son la desregulación y el proceso de innovación tecnológica del proceso de trabajo”. (Bilbao, 1999, p. 128)

Por un lado, la desregulación consiste en precarizar la contratación individual del trabajo incorporando formas de contratación temporales, flexibles y transitorias con la finalidad de posibilitar la rotación de trabajadores entorno al puesto de trabajo. Origina la supresión o reducción de puestos de trabajo, a consecuencia de la innovación tecnológica.

La innovación tecnológica del proceso de trabajo ha hecho que las personas sean cualificadas para los nuevos empleos, pero también ha permitido que muchos procesos de producción que tenían una gran demanda de trabajadores sean simplificados. En consecuencia las TIC “se consideran todos aquellos recursos y herramientas que gestionan, procesan, administran, almacenan, transmiten y comparten la información por medio de bases tecnológicas” (Issa Fontalvo, 2016, p. 35).

La transición que se vivió en el siglo XX, da lugar a que los trabajadores deban tener una formación en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC, pues en la actualidad las empresas requieren mayores competencias en los puestos de trabajo. Las nuevas formas de contratación laboral han generado precarización, por ende desempleo, la estabilidad se convierte en excepción.

El trabajo adquiere un significado cultural nuevo, las empresas se inclinan por la automatización de los procesos de fabricación, y flexibilización. Las personas optan por el autoempleo y la prestación de servicios regulados por el Derecho Civil.

De la formación ocupacional, las profesiones más demandadas en una sociedad desarrollada están vinculadas a las áreas de la electrónica, informática, telecomunicaciones, economía, salud, entre otros. El trabajador está en constante adaptación a los cambios a través de planes de formación y aprendizaje continuo. (Linares Seguí, 2001).

Indiscutiblemente las TIC tienen un impacto directo en la sociedad, siendo fuente de progreso y productividad. Según el pensamiento de Miguélez (2018), la digitalización del factor tecnológico y organizativo comprometen el empleo y sus condiciones, las herramientas tecnológicas requieren de los trabajadores una formación en el manejo de las mismas. Previo a la adquisición de nuevos equipos tecnológicos, las empresas deben determinar el costo beneficio de su implementación, y el resultado de su productividad, tomando en cuenta las competencias de sus empleados. La implementación de las TIC no debe desregularizar el trabajo, sino más bien proteger a los trabajadores y a las empresas de prácticas opresivas y desleales, a través de los mecanismos de regulación, inspección y fiscalidad (pp. 160).

Se ha trastocado elementos esenciales de la regulación jurídica de las relaciones de trabajo, pues la prestación de servicios se ve apoyada de herramientas tecnológicas, que modifican las condiciones de trabajo, como también surgen nuevas modalidades de contratación. En otras palabras, hoy en día hay una nueva forma de trabajar, que el derecho no puede dejar de observar.

Las TIC han generado nuevas formas de organización del trabajo, entre ellas y quizás la principal es el trabajo en red o teletrabajo, el internet se ha convertido en la forma de comunicación e información de uso más habitual en la humanidad. Muchos autores sitúan el origen del concepto en la década de los 70, en la crisis del petróleo- Estados Unidos, cuando Jack Nilles (1973) afirmó que “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” (Pérez Sánchez, 2010, p. 25).

Las nuevas tecnologías han ocasionado problemas en las relaciones de trabajo, el abuso de las mismas por parte de los empleadores ocasiona que se vulneren derechos de los trabajadores como el derecho al descanso, a la intimidad, ocio y privacidad. Se origina una colisión entre el poder de dirección del empleador y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores (Aparicio Aldana, 2016).

Bajo los criterios proporcionados por los diferentes autores, se consolida la necesidad de actuación del Derecho sobre las nuevas realidades sociales, en otras palabras “la singularidad que implica esta nueva configuración de trabajo repercute en sus modos de abordarlo desde el ámbito social. En este sentido se reconocen ciertas diferencias respecto a las modalidades antiguas de trabajo, lo que conlleva a generar adaptaciones dentro de las disposiciones legislativas existentes, con el objetivo de normar esta nueva modalidad de trabajo”(Gareca et al., 2007, p. 87).

El Derecho del Trabajo tiene el desafío de delimitar el accionar de los sujetos que participan en la relación de trabajo, es decir empleador y trabajador, debiendo

tomar en cuenta este nuevo mundo digital de trabajo. Se debe regular de tal manera que permita mejorar las condiciones de trabajo para la materialización del trabajo decente con respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

## **2. Nuevo Derecho o Garantía del derecho de descanso.**

Continuando con la línea de investigación, el Derecho del Trabajo frente a las innovaciones tecnológicas tiene el reto de fijar los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. En la era de la digitalización muchos países han reconocido el derecho de “desconexión digital” a consecuencia de la aplicación de las Tecnologías de la Información y Comunicación al mundo del trabajo. Sin embargo, el análisis que se busca ejecutar es identificar si efectivamente estamos ante un nuevo derecho laboral o una garantía del derecho al descanso.

Vivimos en una sociedad masivamente conectada a la Red de Internet, en el que vivir fuera de las exigencias empresariales relacionadas al trabajo resulta complicado, ya que la hiper-conectividad hace que mantengamos comunicación permanente con los empleadores aun cuando ha terminado la jornada de trabajo.

La delimitación del tiempo de duración de la jornada de trabajo es indispensable y fundamental para poder efectivamente garantizar el respeto a los derechos del trabajador, derecho al descanso mínimo, al ocio, y recreación. Igual importancia debe tener para el Derecho la determinación de la jornada de trabajo como el tiempo destinado al descanso, logrando un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Los derechos reconocidos a los trabajadores son el resultado de luchas constantes en los que el movimiento obrero no ha cesado, con el fin de lograr mejores condiciones de trabajo, así por ejemplo “la sangrienta masacre ocurrida en Chicago en 1886, en la que muchos trabajadores perdieron sus vidas combatiendo por la reducción de la jornada a ocho horas diarias”(Monesterolo, 2013, p. 63).

Para Molina (2017), Alemania fue el primer país en plantear el problema social de la excesiva conectividad de los trabajadores, pusieron al debate público un proyecto de Ley en el año 2014 que tenía como objeto tratar el estrés laboral. No fue viable su aprobación en virtud de que los dueños de los medios de producción recalcan que la Ley de Protección de los Trabajadores de 1996 ya recogía garantías integrales contra este abuso. Se negó la posibilidad de un desarrollo legislativo que reordenará el tiempo de trabajo en el contexto de una sociedad mutada. (pp. 256, 257)

De acuerdo a lo señalado por Pierre (2017) el origen del reconocimiento al derecho de desconexión digital está en Francia en la Ley N° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, sin embargo esta Ley no define este derecho. El 01 de enero de 2017 entra en vigencia este derecho, en el cual se garantiza la desconexión digital del trabajador, una vez que haya concluido su jornada de trabajo. El autor lo define “como el derecho para el trabajador de no tener ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones”. (p.165)

Seguidamente, la Corte de Casación de Francia en varias sentencias<sup>11</sup> ya había realizado algunas consideraciones que permitieron reconocer categóricamente el derecho de desconexión digital al manifestar “que los trabajadores no tienen obligación de aceptar trabajar, ni de instalar instrumentos de trabajo en su domicilio. Igualmente, recuerda que no se puede despedir a un trabajador por falta grave cuando no contesta a solicitudes profesionales fuera de su tiempo de trabajo...” (Pierre, 2017, p. 166).

Por lo tanto, la intención del legislador es reescribir el justo equilibrio que debe haber entre la vida personal y laboral. La norma jurídica debe establecer los límites del tiempo de trabajo, con el reconocimiento de aquel trabajo suplementario y extraordinario que pueda ser ejecutado por el trabajador. El derecho es como un reloj indestructible que debe cumplir su fin para el cual fue creado, si una de las piezas que lo configuran no funciona, este no responde a la sociedad y por ende la brecha entre el derecho y la realidad será mayor.

Considero que, estamos frente a un nuevo derecho ya que responde a una realidad innegable que es la globalización, y la era digital. Es un derecho progresivo que tiene mucha importancia para la salud de los trabajadores como también para el respeto de la vida personal. Su reconocimiento legal y simbólico, lo constituye como “una nueva herramienta de limitación de los poderes del empresario, con el fin de garantizar la conciliación entre la vida profesional y personal, así como el derecho a la salud, vía el respeto de los tiempos de descanso. En este sentido, se

---

<sup>11</sup> Véase las sentencias Cass. Soc. 2 de octubre de 2001, N° 99-42-727; Cass. Soc. 17 de febrero de 2004, N°01-45-889; Cass. Soc. 15 de junio.

podría considerar como un derecho instrumental para garantizar la efectividad de aquellos.” (Pierre, 2017, p. 180).

### **3. El respeto al derecho a la intimidad, el tiempo libre y ocio en el ámbito laboral.**

El derecho a la intimidad, el tiempo libre y ocio, son derechos humanos inherentes a todas las personas, es decir que su alcance y repercusión también tienen importancia en las relaciones de trabajo (empleador y trabajador). Su observación y garantía permitirá a los trabajadores disfrutar el ejercicio de sus derechos. Analizaremos el respeto de los mismos, a la luz del desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC y el derecho de desconexión digital.

El derecho a la intimidad siguiendo el pensamiento filosófico de Nino (2002) es aquel que no permite que por cualquier acción otra persona adquiera un poder ilegítimo sobre nuestras vidas, en otras palabras, imposibilita que alguien pueda ser objeto de injerencias arbitrarias en la vida personal y familiar. Permite al ser humano reservarse ciertos aspectos de su vida que no quiere que sean conocidos por los demás.

Se trata de “disfrutar de determinadas zonas de retiro y secreto de las que podemos excluir a los demás...de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás.”(Ramírez Aguilar, 2011, p. 3)

En este sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 12 reconoce a favor de las personas que: “Nadie será objeto de injerencias

arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.”(Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). Así también el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 transcribe lo dispuesto por la Declaración antes mencionada, en este sentido lo han dispuesto también otros Tratados Internacionales de Derechos Humanos<sup>12</sup>.

Este derecho tiene conexión directa con el principio de dignidad humana, teniendo en cuenta que los derechos humanos del trabajador no son absolutos, sino que coexisten con otros derechos<sup>13</sup>. El problema del irrespeto de este derecho centra su dificultad en la falta de equilibrio en las relaciones de trabajo entre el derecho a la intimidad y los intereses del empleador. Así por ejemplo, la implementación de aplicaciones o software en el teléfono u ordenadores personales relacionadas al trabajo, almacenamiento o tratamiento de base de datos de carácter personal del trabajador, las grabaciones de conversaciones telefónicas, correos electrónicos son algunos de los actos arbitrarios que invaden la vida privada del trabajador.

La Constitución del Ecuador (2008) en su artículo 66 numeral 20 reconoce el derecho a la “intimidad personal y familiar”. Se le dota de la característica de ser un

---

<sup>12</sup> Ejemplo el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, art. 8; Pacto de San José de Costa Rica, art.11; Convención Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art.5.

<sup>13</sup> Derecho al honor; al descanso, ocio.

derecho constitucional autónomo, sin embargo, su observación está vinculada directamente a la garantía de otros derechos.

Con referencia al tiempo libre como derecho, se “lo entiende como el proceso de acción participativa y dinámica que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas o intelectuales de esparcimiento”. (Osorno Zarco, 2001, p. 70)

Esto quiere decir que el ser humano hace uso de su tiempo como un proceso de construcción individual y colectiva en libertad, pudiendo hacer efectivo su descanso, distracción y desvinculación con el trabajo. Es decir, en el ámbito laboral es el derecho que le corresponde al trabajador para disponer de ese tiempo sin que para ello exista injerencia alguna en la decisión y uso que se le dé en beneficio de su persona.

Debemos tomar en consideración lo señalado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 24, el mismo que dispone: “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”(Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

No se puede negar la necesidad de dar una importancia significativa al respeto de este derecho, pues permite la recuperación psicobiológica de los trabajadores luego de haberse expuesto a jornadas de trabajo prolongadas. El

empleador debe comprender que el trabajador necesita de este tiempo para potencializarse, reinventarse, y desarrollar sus capacidades, por lo que su intromisión por cualquier medio incluso digital que impida o interfiera en el goce del mismo constituye una violación contundente al tiempo libre del trabajador.

El tiempo productivo se caracteriza por ser un tiempo controlado y de disposición continua para con el empleador, tiempo en que necesariamente el trabajador debe someterse al cumplimiento de obligaciones derivadas de su contrato y la ley. Ningún trabajador labora ocho horas diarias, la demanda de trabajo y actividades que no pudieron ser concluidas dentro de la jornada de trabajo son ejecutadas en horas que se consideran “tiempo libre”, que deberían estar destinadas al ocio.

Ecuador reconoce en la Constitución (2008), en el artículo 24 a favor de todas las personas el “derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre”. Analizado este derecho, indudablemente constituye un límite al empleador que, entre sus finalidades tiene la de mantener altos niveles de productividad, buscando adueñarse del tiempo de los trabajadores, por lo que es necesario la regulación normativa que prohíba al empleador cualquier conducta que ponga en riesgo el goce del tiempo libre.

El derecho al Ocio, está vinculado estrechamente a la utilización del tiempo libre en ocupaciones que le produzcan satisfacción personal. La Constitución del Ecuador (2008) se refiere a este derecho en el artículo 66 numeral 2, en el cual se garantiza el derecho a una vida digna que asegure entre otros derechos, el ocio. Se

reconoce como un derecho porque la libertad y la autonomía de la voluntad del individuo son importantes para la toma de decisiones. Es un derecho fundamental que “agrupa todas las actividades que una persona decida realizar para disfrutar de su tiempo libre, incluyendo la posibilidad de hacer nada. Adicionalmente es necesario señalar que tiempo libre no es solamente el tiempo en el que no se realizan actividades productivas, pues hay que tomar en cuenta el conjunto de actividades que se refieren a necesidades biológicas (dormir, higiene, entre otras), a mantenimiento del espacio, trabajo del hogar, a actividades personales, pagos de servicios, tiempo de traslado...”(Montero Granda, 2014, p. 97)

Montero Granda (2014) analiza este derecho en el nuevo paradigma constitucional ecuatoriano, utilizando la Teoría de Roberto Gargarella<sup>14</sup> respecto de los nuevos constitucionalismos latinoamericanos. El autor señala que la participación ciudadana y la construcción comunitaria son las condiciones para reconocer al ocio como derecho y necesidad básica del ser humano. El modelo constitucional toma en cuenta diferentes modelos de vida individual y colectiva, ya que el ejercicio del derecho al ocio también dependerá de aspectos culturales. El ocio es visto desde el principio de libertad (Montero Granda, 2014, pp. 98-99)

En el contexto señalado “el derecho al ocio puede ser vivido desde las diversas y diferentes opciones y posibilidades tanto individuales como colectivas y

---

<sup>14</sup> El autor utiliza cuatro premisas que deben ser consideradas para analizar los nuevos sistemas constitucionales de América Latina: 1.- Los Presupuestos con relación a las capacidades de la ciudadanía. 2.- La aspiración a la neutralidad de las nuevas constituciones. 3.- La estructura interna. 4.- Las condiciones externas o contextos que favorece el nuevo planteamiento. Véase: Gargarella, Roberto, “Algunas preguntas sobre el nuevo constitucionalismo latinoamericano”, en Martin Puchet Anyul et a coordinadores, América Latina en los Albores del Siglo XXI, II. Aspectos Sociales y Políticos, 351-365, (México: Flacso, 2012).

que los principios constitucionales amparan y garantizan dichas formas de vivencia en tanto no interfieran con los derechos humanos”(Montero Granda, 2014, p. 100)

Sin embargo, la sociedad ve al ocio como sinónimo de pereza y de tiempo desperdiciado cuando en realidad permite desarrollar al ser humano sus capacidades. Es un derecho plenamente exigible.

Analizados en el contexto del mundo del trabajo los precedentes derechos, podemos evidenciar que a mediados del siglo XX el trabajo empezó a tomar un giro diferente. El uso de la TIC por parte de las empresas para ejercer su poder de dirección ha sobrepasado los límites de la jornada de trabajo, es decir la de descanso, intimidad y ocio. Para los empresarios las nuevas herramientas tecnológicas se constituyen en instrumentos de adaptación a las condiciones del mercado, a costa de la flexibilidad laboral de quienes, por conservar sus puestos de trabajo, soportan las injerencias en los tiempos de descanso. Así por ejemplo los correos electrónicos enviados y recibidos fuera de la jornada de trabajo pactada, constituyen en estricto sentido una vulneración a los derechos antes mencionados.

Estas conductas ponen en peligro o riesgo la seguridad y salud del trabajador ya que está a disposición permanente del empleador en su tiempo de descanso. Por ello la necesidad de que el Derecho del Trabajo dé respuesta a la nueva realidad del trabajador, a través del reconocimiento del derecho de desconexión digital con las herramientas de control y protección necesarias.

#### **4. Riesgos laborales que surgen por el uso de las tecnologías de la Información y Comunicación.**

Las ventajas que se han presentado a favor de los empleadores indudablemente tienen que ver con el incremento de producción a costa de un sistema flexible de trabajo. El uso de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación- TIC trae consigo consecuencias negativas para los trabajadores que se ven expuestos a factores de riesgos. Los tiempos van cambiando, haciendo que las condiciones laborales sean de total preocupación. Históricamente la legislación se ha preocupado por regular los riesgos físicos y ambientales, pero hoy en día con el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la preocupación principal son los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores.

Los riesgos psicosociales pueden perturbar a cualquier trabajador sin importar el ámbito de trabajo o tipo de contratación, son peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo, en la conclusiones adoptadas en la Conferencia No. 91, señala que los Estados “deben desarrollar y aplicar nuevas estrategias y soluciones, tanto para los peligros y riesgos bien conocidos, tales como los relacionados con sustancias peligrosas, máquinas y herramientas y operaciones manuales, como para los problemas que vayan surgiendo, entre ellos los riesgos biológicos, los riesgos psicosociales...”(Organización Internacional del Trabajo, 2004, p. 1).

Por lo tanto, la OIT enfatiza que se debe dar solución al problema de los riesgos psicosociales por parte de los Estados, tomando en cuenta las

Recomendaciones<sup>15</sup> emitidas por este organismo internacional, fomentando una cultura de prevención.

## **Riesgos psicosociales.**

La aparición de los riesgos psicosociales data de la crisis económica de 1970, evolución que involucró a sindicatos, empleadores y gobierno de países industrializados quienes comprendieron la importancia de la aplicación de políticas de salud para contrarrestar los efectos del cambio del proceso de trabajo, pues los riesgos psicosociales influían en la eficacia de las empresas y su organización.

Neffa (2015), en su obra: *“Los riesgos psicosociales en el trabajo : contribución a su estudio”* sostiene que en 1980 se divulga algunas nociones respecto al estrés, sin embargo este concepto ya había sido introducido en décadas pasadas por Selye, aproximadamente en el año 1956. En la década de los 90 varios autores desarrollan modelos de teorías validadas empíricamente, por ejemplo el modelo de la psicopatología realizada por Christophe Dejours; Marie France Hirigoyen sobre el acoso laboral, y Karasek & Theorell quienes plantearon el modelo de demanda – control- apoyo social, que explica el estrés laboral en relación al balance entre las presiones psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador sobre las mismas (p. 103).

En 1984, la Comisión integrada por la Organización Mundial de la Salud – OMS y la Organización Internacional del trabajo - OIT, definieron que: “ los factores

---

<sup>15</sup> Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, R164; Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006, R197.

psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”. (Organización Internacional del Trabajo, 1984)

Los modelos de prevención implementados en muchos países, únicamente atacan a las consecuencias de estos factores de riesgo, por ejemplo “reducir la duración de la jornada de trabajo o el tiempo de exposición al riesgo”.(Neffa, 2015). También se ha compensado monetariamente al trabajador por la exposición que de acuerdo al riesgo o peligro causa consecuencias a su salud, entre otros. Se ha pretendido tratar la psiquis del trabajador, o en su defecto, curar el estrés, a través de “consejos” relativos a prácticas saludables de vida que incluye el deporte. El trabajador es tratado como un ser pasivo, destinado a adaptarse y resistir el impacto que producen los riesgos psicosociales, cuando en realidad se debe llegar a identificar las verdaderas causas que deben ser eliminadas o corregidas dentro del trabajo.

En este sentido los trabajadores no se limitan al cumplimiento de lo prescrito por el empleador, en estricto sentido, sino que en el proceso productivo resuelven problemas e incidentes, por lo que al final su involucramiento en la productividad de la empresa hace que el mismo termine ejecutando un trabajo mayor e incluso más allá de lo que fue pactado.

“Las condiciones de empleo, la organización y el contenido del proceso de trabajo y las relaciones sociales del trabajo” son determinantes estructurales de los riesgos psicosociales, ya que influyen en el funcionamiento psíquico y mental del trabajador con impactos en el rendimiento en el trabajo, en la salud psíquica, mental, social e incluso física. (Neffa, 2015, p. 109)

El Informe del Comité Mixto de la OMS & OIT de 1984 sobre factores psicosociales en el Trabajo, analiza el medio ambiente físico de trabajo en el que los trabajadores presentan estrés a consecuencia de los ruidos, vibraciones, las condiciones térmicas y los agentes químicos del lugar de trabajo. Este factor, dependiendo de la actividad productiva, será mayormente elevado.

Hay factores propios de la tarea. Debemos tomar en cuenta que la sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa o cualitativa según el proceso de trabajo, esto da origen a que los trastornos en la salud sean a consecuencia de la excesiva carga de trabajo, de este modo los trabajadores experimentan “estrés, como la pérdida del respeto hacia sí mismo, una motivación mediocre para el trabajo y una tendencia a refugiarse en la bebida” y otros vicios (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Estamos frente a una carga cuantitativa “cuando existen presiones temporales por la cadencia de las máquinas o se deben realizar muchas operaciones en poco tiempo debido a la organización y al volumen del trabajo prescrito, o cuando por la naturaleza del trabajo se requiere mucho cuidado y una atención sostenida, muchas veces estimulada por sistemas de remuneración según

el rendimiento.” Y sobrecarga cualitativa “cuando el ritmo de trabajo es lento, porque existen excesivas demandas psíquicas o mentales en relación con los conocimientos y habilidades que posee el trabajador”(Neffa, 2015, p. 138).

Las tareas que deben cumplir los trabajadores llegan a ser tareas que no pueden ser muchas de las veces ejecutadas dentro de la jornada de trabajo, esto hace que los trabajadores busquen otros espacios (tiempo libre) para concluir las trabajando más de 40 horas a la semana. Debemos sumarle a eso la presión que sienten por parte de los directivos de la empresa para la conclusión del trabajo.

La organización del tiempo de trabajo para la OIT es importante ya que esta determina la forma de vida de la población económicamente activa, es decir, la regulación de la jornada de trabajo diaria, semanal, mensual y anual permite que los trabajadores organicen y dispongan de su tiempo. La salud de los trabajadores que laboran por turnos se ve afectada, ya que son los que más experimentan cambios en su salud, así por ejemplo cansancio y desarreglos gastrointestinales (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Otros de los factores son las modalidades de la gestión y funcionamiento de la empresa. Las funciones de los trabajadores deben estar definidas, ser claras, y delimitadas. En el caso de ser ambiguas o contradictorias, provocan en el trabajador, incertidumbre y preocupación sobre las actividades que debe ejecutar. La participación de los trabajadores cuando es limitada influye negativamente en su bienestar ya que termina siendo un robot que únicamente se limita a cumplir lo ordenado, sin tener voz para contribuir en el mejoramiento del proceso productivo.

Es indiscutible que en el trabajo las personas se relacionan entre sí, ya sea una relación horizontal o vertical (superiores y subordinados). Cuando estas relaciones se deterioran, crean riesgos de tensión psicológica (estrés), que “revisten la forma de insatisfacción en el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

La ciencia y la tecnología han hecho que el comercio se revolucione, haciendo que los empresarios introduzcan cambios en el trabajo, por ende, los trabajadores no están preparados psicológicamente para hacer frente a este problema. Se van adaptando en el proceso de cambio, es decir su formación sobre nuevas tecnologías van requiriendo del trabajador mayor dedicación y esfuerzo para mantener los niveles de producción. Estos cambios en que las nuevas tecnologías tienen protagonismo ocasionan deterioros en la salud emocional del trabajador, ya que se someten a altas cargas de estrés.

El tema de los cambios tecnológicos acarrea sin duda alguna, consecuencias en la salud de los trabajadores. Para citar un problema tenemos la falta de adaptabilidad a un mundo globalizado pues en su mayoría los trabajos requieren conocimiento sobre el manejo de TIC. Requiere de igual manera del trabajador capacidad cognitiva para mejorar sus condiciones de competencia en el mercado, por lo tanto, este proceso de transición resulta ser estresante para el trabajador. En la doctrina se los conoce como “nuevos riesgos psicosociales emergentes” que requieren ser atendidos por el Estado de manera suficiente.

Ahora bien, el hostigamiento de los empleadores mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación -TIC, se constituye en un nuevo riesgo psicosocial. Los comportamientos invasivos a la libertad y los espacios de descanso, tiempo libre u ocio en el que el empleador requiere que la prestación de servicios continúe, aun cuando haya concluido la jornada de trabajo, es una conducta que pone en riesgo la salud física y psíquica del trabajador. Trujillo (2021) considera que debe adoptarse medidas preventivas, “tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.” (p. 5)

El trabajador se ve imposibilitado de desconectarse de su ordenador, Tablet o su smartphone, que a criterio de la doctrina iuslaboralista pone en duda la garantía del derecho a la seguridad y salud. En este sentido, el Estado debe garantizar que “el trabajador, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, no tenga la obligación de responder a llamadas, correos electrónicos corporativos, ni mensajes de texto” (Trujillo Pons, 2021, pp. 2-3).

El incumplimiento sistemático de estos derechos ha hecho que el legislador se preocupe por el reconocimiento del derecho de “desconexión digital”, derecho que requiere de regulación específica. Se ha visibilizado su importancia a consecuencia de la pandemia del Covid – 19, pues nos encontramos en una “nueva normalidad” en la que el trabajo toma nuevas modalidades de prestación de los servicios como por ejemplo el teletrabajo. Además de ello, aparecen problemas relacionados a la seguridad y salud del trabajador como el tecnoestrés.

El tecnoestrés, como concepto, fue introducido por Craig Brod<sup>16</sup> en 1984, para tratar los efectos negativos que ocasiona el uso inadecuado y no controlado de la Tecnologías de la Información y Comunicación -TIC. A saber, es “una consecuencia negativa del uso de las nuevas tecnologías, las cuales no se limitan al ámbito laboral, sino que afectan también la familia y las interacciones sociales en general, no solamente en el aspecto psíquico, sino físico”(Cárdenas Velásquez & Bracho Paz, 2020, p. 300).

Entonces, encontramos que muchos trabajadores, principalmente quienes tienen una edad avanzada, presentan problemas para usar nuevas tecnologías, ya sea por el temor a equivocarse, no estar capacitados o no mantener el ritmo de trabajo, sin embargo, deben superar ese miedo, ansiedad, inseguridad ya que la relación laboral puede ser terminada por la falta de competencia.

Obliga a los trabajadores a mantenerse conectados a Internet y demás dispositivos, estar a la expectativa de cuándo será requerido por su empleador para el cumplimiento de tareas. “Un trabajador que lleva mucho tiempo sin desconectar digitalmente, puede sufrir una excesiva carga mental que provoca insomnio, irritabilidad, mal humor, desmotivación, agotamiento mental, falta de energía y menor rendimiento” (Trujillo Pons, 2021, p. 267).

En conclusión, la evaluación de los riesgos psicosociales permitirá determinar las medidas preventivas y de acción que sean necesarias para impedir daños. El deterioro de la salud por el esfuerzo físico y mental del trabajador es la

---

<sup>16</sup> Psiquiatra norteamericano. Libro: “Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution”.

preocupación de quienes ven a las TIC como una amenaza al trabajo decente, ya que la jornada de trabajo se flexibiliza por la disponibilidad constante a la que el trabajador se ve sometido, aspecto que impide la conciliación de la vida personal y familiar. “Para las ciencias del trabajo contemporáneas el bienestar y la satisfacción del trabajo son condiciones que no se alcanzan automáticamente sin el compromiso activo de los trabajadores y la preocupación de las organizaciones por la calidad del proceso de trabajo” (Neffa, 2015, p. 128).

### **Trabajo decente y calidad de vida en el trabajo.**

Desde 1999 la Organización Internacional del Trabajo ha venido promoviendo el trabajo decente como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y se cuenta con remuneración adecuada y protección social” (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

En el año 2008, con la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, se institucionaliza el concepto ético- jurídico del trabajo decente como un objetivo del desarrollo sostenible. Esta Declaración es el resultado del diálogo tripartito entre los representantes del gobierno, de las organizaciones de empleadores y trabajadores quienes se comprometieron a fortalecer y modernizar la OIT.

Sitúa al trabajo decente como el elemento central de las políticas económicas y sociales que deben tener los países miembros. Plantea cuatro objetivos estratégicos sobre los cuales deben los Estados construir sus políticas sobre trabajo

decente: 1.- “promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible”; 2.- “adoptar y ampliar medidas de protección social, seguridad social y protección de los trabajadores que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales”; 3.- “promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados”; 4.- “respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos” (Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, p. 9,10,11).

En este sentido, el Tratado centra su preocupación por materializar la justicia social en una sociedad globalizada, en el que todos los trabajadores disfruten de la protección adecuada, respetando sus derechos fundamentales, como por ejemplo tener un salario mínimo que dignifique al ser humano, fijar los límites máximos al tiempo de trabajo, la garantía de la seguridad y salud en el trabajo.

Exige la construcción de una sociedad en que los empleos sean de calidad, bajo los principios de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Es la respuesta que la OIT plantea ante la crisis del trabajo, para que se mantengan los estándares laborales y no se considere al empleo como mercancía.

El autor Gil (2020) sostiene que el diálogo social es fundamental para el establecimiento de la política económica y social, principalmente de aquellos temas que son de común interés para las organizaciones de trabajadores, empleadores y

del gobierno. Se lo considera como el método más eficaz para articular las acciones y alcanzar los objetivos estratégicos (pp. 147, 148).

El trabajo debe tener como centro y fin al ser humano. No se niega los beneficios de la globalización pero si se requiere el cumplimiento de normas laborales, principalmente en referencia a los principios y derechos fundamentales del trabajador, en otras palabras, los Estados debe lograr “políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo...” (Gil y Gil, 2020, p. 161).

La Organización de las Naciones Unidas- ONU, en septiembre de 2015 adoptó los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La preocupación de los países miembros hizo que se aprobaran 17 objetivos que tienen una dimensión económica, social y medio ambiental. El objetivo número ocho se refiere al trabajo decente y al crecimiento económico.

En el 2016 la OIT en el marco de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, considera que es necesario apoyar el crecimiento económico, elevando los niveles de productividad, pero con miras a un empleo pleno, garantizando un trabajo decente tanto a hombres como mujeres y, jóvenes que se introducen en el mundo laboral. Exige la protección de los derechos laborales y la promoción de un ambiente de trabajo seguro para todos, en el que la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación no sean herramientas para la flexibilización laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 7).

En Ecuador, con el Mandato Constituyente N°8, se elimina la tercerización e intermediación laboral, y la contratación laboral por horas. Con ese primer paso se buscó la consolidación del nuevo modelo de Estado en el cual se toma en cuenta las normas internacionales de derechos humanos, en este caso relacionadas al trabajo. El trabajo decente se materializa a través de la emisión de las normas de carácter constitucional y el establecimiento de mecanismos para hacer efectivo el goce de los derechos reconocidos en la Constitución Política y Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, principalmente al que hemos venido haciendo referencia en este ítem.

Con el Buen vivir se replantea el concepto de desarrollo, en el que se pone como fin al ser humano, y no al mercado, justamente acogiendo lo ya establecido por la OIT, es decir que el trabajo permita en otras palabras a los seres humanos satisfacer sus necesidades, sin comprometer su futuro.

Dada su importancia, se busca recuperar la dignidad del trabajo y revalorizarlo, a través de la consagración de una amplia protección de los derechos del trabajador con condiciones dignas y justas de trabajo. Exige un compromiso del gobierno en la construcción de las políticas económicas y sociales que generan empleos de calidad, incorporando al mundo laboral a grupos generalmente excluidos.

El trabajo decente está vinculado con la calidad de vida en el trabajo, pues uno de los componentes que permite identificar al trabajo decente conforme los objetivos estratégicos planteados por la OIT, es la calidad de vida en el trabajo, que

supone vincular a los trabajadores a su satisfacción respecto al ambiente en el que laboran.

Es un concepto que surgió en la década de los 70 con el fin de “humanizar los entornos laborales”, “es un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente, en sus aspectos operativos con el fin de contribuir al más complejo desarrollo del ser humano, en particular el trabajo desempeñado en una organización”(Patlán Pérez, 2017).

Por lo tanto, la calidad de vida en el trabajo está concebida desde dos perspectivas: la primera de carácter objetivo, que hace referencia a las condiciones físicas del puesto del trabajo, a la organización del mismo en razón del horario de trabajo, ritmo de trabajo, ocupación del puesto o cargo, funciones etc. Estos elementos contribuyen a la productividad y eficacia de la empresa respecto al fin que persigue. La segunda perspectiva de carácter subjetivo hace mención específicamente a aspectos psicológicos, y pone en prioridad el bienestar, la seguridad y salud del trabajador sobre los intereses de la empresa u organización. Importa la percepción del trabajador sobre las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve (Patlán Pérez, 2017).

De acuerdo al autor Patlán (2017) para alcanzar mayor humanización del trabajo se debe diseñar “puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones más seguras y saludables y organizaciones más eficaces, democráticas y participativas con capacidad de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros y para ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal”. El

reto consiste justamente en lograr esas condiciones físicas y psicológicas en que los trabajadores puedan incrementar su bienestar, puedan organizar su tiempo libre, y el empleador quede satisfecho del trabajo realizado en la jornada de trabajo.

Las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo establecen factores individuales en que se resalta el equilibrio que debe haber entre el trabajo y la familia, la satisfacción que el trabajador tiene al cumplir las actividades inherentes a su puesto de trabajo y el desarrollo laboral y profesional, es decir la oportunidad que el empleador ofrece a los trabajadores para crecer y poner en práctica sus conocimientos y habilidades con la posibilidad de ascender en la empresa.

En conclusión, considero que lo recogido por Patlán (2017) resume lo que abarca el derecho a la calidad de vida en el trabajo, cuando señala que:

Para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral, se requiere necesariamente tener el derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares, el derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio, el derecho a un trabajo que brinde (u otorgue) desarrollo laboral o profesional al trabajador, el derecho a desempeñar un trabajo motivante, el derecho al bienestar en el trabajo, el derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorables y agradables, el derecho a un trabajo seguro y saludable, el derecho a un trabajo enriquecedor y significativo, el derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado, el derecho a la autonomía en el trabajo, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a trabajar el horario

legalmente establecido, el derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo, el derecho a la libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo, el derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo, el derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir un trato equitativo, justo y digno en el trabajo. (p. 124)

La calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional ya que abarca diferentes condiciones relacionadas al trabajo, importantes para lograr la satisfacción, motivación y rendimiento del trabajador. Es un proceso dinámico y continuo que trata de conciliar el trabajo realizado como una experiencia placentera que no sea contraria a los objetivos que persigue la empresa. (Granados P, 2011, p. 218)

Es fundamental tener en cuenta los factores psicosociales que se presentan en el ambiente de trabajo, pues evidencian la realidad laboral del trabajador. Existe interdependencia entre los factores psicosociales y la garantía del derecho a la calidad de vida en el trabajo, dicho de otro modo, la totalidad de condiciones objetivas y subjetivas que engloban la cotidianidad de la vida del trabajador (abarca el tiempo libre, ocio, familia, descanso) influyen a que ellos puedan mantener un alto grado de bienestar en el trabajo (Granados P, 2011, p. 223).

En otras palabras, los elementos físicos, como el lugar de trabajo, herramientas de trabajo, materiales de producción, el horario de trabajo, son

elementos objetivos que constituyen riesgos para el trabajador, sin embargo, no solo estos elementos juegan un papel importante para lograr la calidad de la vida del trabajador, sino por el contrario, también influyen los factores subjetivos o extralaborales, esto es la familia, amigos, y el tiempo que le dedicamos a diferentes actividades no relacionadas con el trabajo. Por ende, el vínculo estrecho entre estos factores permite tomar acciones para contrarrestar los efectos negativos que puedan alterar la relación de trabajo, como por ejemplo programas y políticas que logren fortalecer las capacidades de los trabajadores, evitar el ausentismo y el manejo correcto de las herramientas de trabajo, incluida las TIC.

## **5. Control Tecnológico de la prestación laboral.**

Cuando nos referimos al control tecnológico de la prestación laboral estamos ante el uso de las nuevas tecnologías que los empleadores disponen para controlar y vigilar el espacio, tiempo y movimientos de los trabajadores. En efecto, el fin de este control es aumentar el desempeño del trabajador y la productividad de la empresa, sin embargo, debe haber un límite.

Entre los poderes que tienen los empleadores tenemos el poder de dirección, potestad que permite organizar el proceso productivo con instrucciones claras de cumplimiento inmediato por el trabajador. Atribuye al empleador dirigir la relación de trabajo y controlar que sus disposiciones sean cumplidas a cabalidad. En la actualidad el poder de dirección ha dado un giro importante con la aparición de las TIC, pues lo que tradicionalmente era ejercido de manera directa sin que medie tecnología alguna, hoy esta facultad es ejercida sin límites de tiempo y espacio mediante el uso de TIC.

Ha ocasionado conflictos entre trabajador y empleador, ya que los primeros consideran que el accionar del empleador en uso de este poder de forma arbitraria puede vulnerar sus derechos fundamentales, en la medida en que la vigilancia y fiscalización de la que son objeto atentan el normal desarrollo de la relación laboral (Vergara Ceballos, 2010).

El reconocimiento legal de esta potestad parte de la idea de que el empleador es la persona a favor de quien se ejecuta la obra o se presta el servicio, por tal razón el trabajador tiene la obligación de ejecutar el trabajo conforme las condiciones pactadas o convenidas de conformidad al contrato o la ley <sup>17</sup>. De acuerdo a lo señalado por Vergara (2010) “el poder directivo reconocido al empresario por el ordenamiento laboral encuentra su fundamento en el propio contrato de trabajo y es el complemento de un orden económico que tiene como principios los derechos de propiedad y libertad de empresa” (p. 31).

Se modifica la morfología típica o tradicional de subordinación o dependencia de la relación de trabajo por las transformaciones tecnológicas y organizativas del trabajo, por ejemplo, en el teletrabajo en el que la prestación de servicios es a través de medios tecnológicos, el empleador requiere para controlar el cumplimiento de las actividades la utilización de dispositivos electrónicos. Según el análisis realizado por Carrasco (2020) tiene una doble dimensión, una de carácter general que básicamente consiste en organizar a la

---

<sup>17</sup> En el caso ecuatoriano debe tomarse en consideración lo señalado por el Código de Trabajo artículo 8, 10, y 45.

empresa, y la segunda de carácter singular, que conlleva las disposiciones individuales que puede realizar a cada trabajador según la necesidad de producción (p. 13).

El poder de dirección que nos interesa es el singular, el cual comprende:

a) la facultad de impartir instrucciones, b) facultad de imponer sanciones, y c) facultad de vigilancia y control de la actividad laboral.

La facultad de impartir instrucciones, en el marco de las obligaciones contraídas por el trabajador, a más de las señaladas en la ley, convenios colectivos, debe atenerse al cumplimiento de órdenes que a bien considere el empleador disponer, con la debida excepción de aquellas órdenes que sean contrarias al ordenamiento jurídico y sean acciones que ponga en riesgo su dignidad humana (Vergara Ceballos, 2010).

La facultad de imponer sanciones, corresponde cuando haya incumplimiento por parte del trabajador de lo ordenado por el empleador, ahí corresponde el uso de esta facultad. Sin embargo, para la adopción e imposición de sanciones el empleador no puede imponer aquellas que no estén establecidas conforme a la ley o en el reglamento interno de trabajo<sup>18</sup>. Estas sanciones pueden ir desde una amonestación verbal hasta la terminación de la relación de trabajo, según la gravedad de la falta (Vergara Ceballos, 2010).

---

<sup>18</sup> En el caso ecuatoriano existen prohibiciones expresas al empleador de conformidad al artículo 44 literal a), b), e i), en concordancia con el artículo 64 del Código de Trabajo.

La facultad de control y vigilancia, significa que el empleador puede o no hacer uso de los medios tecnológicos que considere pertinentes para garantizar el cumplimiento de las órdenes dispuestas, es decir que la prestación de trabajo sea cumplida conforme a las obligaciones adquiridas de acuerdo a la ley, el contrato o por el convenio colectivo. Es la observación pertinente y adecuada que ejecuta el empleador para evaluar el desempeño productivo del trabajador. Así por ejemplo la geolocalización, los “wearables” son algunas de las nuevas tecnologías implementadas para ejercer el control.

Cruz (2019) sostiene que es “el medio a través del que se garantiza la comprobación del cumplimiento de las facultades directivas y el mecanismo que permite sancionar en caso de que se constate un incumplimiento laboral” (p. 24).

Sin embargo, esta facultad debe tener límites, para ello la doctrina considera “el límite interno objetivo -los contornos de la prestación-y el límite externo -los derechos fundamentales del trabajador-. Mientras que conforme al primero no se puede obtener cualquier información que escape del cumplimiento de la prestación laboral, en virtud del segundo se restringe la aplicación de ciertas formas de control en la relación de trabajo” (Vergara Ceballos, 2010, p. 36).

Los derechos fundamentales del trabajador se constituyen en límite al ejercicio de esta potestad de dirección, es decir limita el derecho al empleador de ejercer sus facultades (instrucción – sanción- control y vigilancia) de forma arbitraria,

ilegal e ilegítima. Los valores, principios y derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico son la barrera inviolable en relación al poder de dirección del empleador.

No se puede hacer uso de medios ocultos de control por regla general, sino que deben ser conocidos por el trabajador, para ello tomamos el criterio bien traído de Cruz Villalón (2019):

las medidas de control deben ser conocidas por el trabajador, con necesaria información al mismo de su implantación y finalidad de la misma, sin perjuicio de que, en casos excepcionales, una aplicación estricta en todos sus elementos del principio de proporcionalidad no ha de conducir a la corrección y licitud del control oculto, limitado en el tiempo, sobre la premisa de sospechas objetivas fundadas de que se está produciendo un incumplimiento contractual, siendo necesario, idóneo y proporcionado el ocultamiento del medio de control. (p. 33)

En este sentido la desconexión temporal de los controles digitales una vez concluida la jornada de trabajo permite el disfrute del tiempo libre, ocio, y recreación, por lo tanto se excluye imperativamente el poder de dirección y principalmente la facultad de vigilancia y control, el empleador no puede dar instrucciones fuera de la jornada de trabajo, tampoco sancionar conductas que no hayan sido realizadas en el horario de trabajo, como tampoco puede ejercer control alguno de los espacios dispuestos para compartir con la familia. El trabajador no tiene obligación alguna de atender los requerimientos que no han sido dados en la jornada de trabajo. El empleador deberá esperar la reincorporación del trabajador a su lugar de trabajo

para ejercer nuevamente su poder de dirección, pues esta facultad de control termina cuando el trabajador ha finalizado la jornada de trabajo.

La desconexión digital no opera únicamente para las nuevas modalidades de prestaciones de servicios (teletrabajo), sino también para las tradicionales, ya que el nuevo mundo laboral da lugar a que las actividades de trabajo en su amplitud incorporen herramientas de carácter tecnológico para el proceso productivo. Por ello la esfera de la privacidad e intimidad del trabajador frente a la invasión al espacio de no trabajo, debe ser protegido. Las medidas de control deben ser proporcionales.

A criterio de Carrasco (2020) la utilización de las nuevas tecnologías para ejercer control de la actividad laboral durante la jornada de trabajo y fuera de ella, constituye un riesgo respecto a la privacidad e intimidad del trabajador, ya que no existe regulación normativa que ponga límite a esa facultad. El Derecho debe hacer posible la coexistencia del derecho del empleador a vigilar la calidad de la prestación del servicio, pero también el respeto de los derechos fundamentales del trabajador.

## CAPITULO II

### **ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE EL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL.**

En este capítulo se busca identificar el desarrollo normativo que la legislación ecuatoriana ha realizado con referencia al tema del derecho a la desconexión digital, a partir del reconocimiento del teletrabajo como una nueva modalidad de prestación de servicios lícitos y personales del trabajador.

Los Tratados Internacionales de la OIT serán analizados aquellos que refieren a la problemática. Con el estudio de las normas identificaremos si existe o no los preceptos jurídicos necesarios para garantizar el cumplimiento de este derecho y el respeto al límite de la jornada laboral.

#### **1. Naturaleza Jurídica del derecho de desconexión digital.**

Surge la necesidad de crear jurídicamente un nuevo derecho que responda a los problemas actuales de conciliación de la vida personal y la del trabajo. Según Rosenbaum Carli (2019) el derecho de desconexión digital fue construido desde la dogmática, más que desde el aspecto normativo, en otras palabras los ordenamientos jurídicos lo reconocen pero con escaso tratamiento legislativo, algunos lo consideran una categoría autónoma (p. 113).

Esta categoría de derecho es producto del avance de las tecnologías que han modificado la organización y las formas de la prestación laboral. Toma vida y sigue en crecimiento con una regulación que propone llenar un vacío normativo.

Partamos de la idea principal que el Derecho del trabajo es un derecho eminentemente social, las disposiciones normativas se integran en principios, instituciones, y derechos, con autonomía legislativa, y jurisdiccional, es decir es una rama del Derecho que cuenta con su propio sistema de normas y fuentes formales, rige determinadas relaciones de la vida social, la del trabajo.

Teniendo como fuente formal a la ley, indudablemente su creación se relaciona a la necesidad de llenar un vacío legal con la obligatoriedad de cumplimiento por parte de las empresas, resulta entonces, que el derecho de desconexión digital es producto de la creación del legislador, beneficioso para el sujeto de protección en este caso para el trabajador.

Para Rosenbaum Carli (2019) señala que la construcción dogmática del derecho a la desconexión digital tiene doble perspectiva de análisis. La primera que se concentra en el estudio sociológico de la realidad y práctica de las relaciones de trabajo (avance y cambios de las formas de organización del trabajo); y, la segunda una evaluación del modelo visto desde una perspectiva jurídico normativo, en el que el derecho analizado tiene vínculo con el tiempo y límite de la jornada de trabajo, salud, seguridad y riesgos psicosociales.

La doctrina se cuestiona si realmente implica un nuevo derecho para el trabajador o es un sofisma jurídico. Naranjo Colorado (2017) diferencia los términos desconectar e ignorar desde la definición traída por la Real Academia de la Lengua Española – RAE, el primer término significa “dejar de tener relación, comunicación, enlace” y el otro “no hacer caso de algo o de alguien, o tratarlos como si no

merecieran atención”. No existe sinonimia entre estos. El autor considera que es importante estudiar el derecho de desconexión digital desde la institución de la “jornada de trabajo”, institución que delimita el tiempo de trabajo efectivo, sea diario, semanal o mensual, garantizando el derecho al descanso, tiempo destinado al ocio, a la familia y la salud, según la doctrina estos elementos ya habrían sido protegidos por esta institución clásica del derecho laboral.

Con la diferencia realizada de los términos señalados en el párrafo anterior, el autor considera que la jornada de trabajo con sus efectos jurídicos “está taxativamente delimitada y su alcance no podrá ser mayor, salvo excepciones”, (Naranjo Colorado, 2017, p. 54) pues concluida la jornada de trabajo, la relación laboral se suspende más no se termina. Se utiliza el vocablo desconectar para hacer referencia a dejar de mantener comunicación fuera de la jornada de trabajo.

Hay quienes sostiene que la jornada de trabajo ya delimita perfectamente, por lo que es innecesario la regulación del derecho de desconexión digital, pues existen los instrumentos jurídicos internacionales, legales, convencionales suficientes para exigir el respeto del derecho al descanso, ocio, etcétera. Si de algo podría beneficiar su consagración sería su reconocimiento taxativo para ignorar tareas o actividades que sean ordenadas fuera de los periodos de trabajo, representa una garantía instrumental.

Su naturaleza tiene origen en los postulados de la jornada de trabajo y el acoso laboral. El acoso laboral como conductas lesivas ejercidas de forma reiterada, y cometidas sea en el lugar de trabajo o en cualquier momento, esto quiere decir

que también los comportamientos fuera de la jornada de trabajo estarían en el ámbito de su protección. El derecho de desconexión laboral es un ejemplo claro de innovación legal, aunque su naturaleza no sea clara. Su estudio refleja que el Derecho pretende dar solución a los problemas generados por la tecnología protegiendo valores sociales.

Los ordenamientos jurídicos de las diferentes latitudes le han dado un tratamiento diferente, algunos lo reconocen como una categoría autónoma, como un derecho que se aplica a todas las relaciones de trabajo y regulado por una ley específica, mientras otros han optado por incorporarlo en categorías o formas de prestaciones de trabajo especiales, por ejemplo, el teletrabajo. En el caso ecuatoriano, se inscribe el derecho a la desconexión digital al incorporar al Código de Trabajo mediante disposición reformativa, el Teletrabajo, de acuerdo a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

## **2. Principios básicos del derecho al trabajo en la Constitución del 2008.**

El Ecuador, a partir de la Constitución vigente desde el 20 de octubre del 2008, aprobada mediante referéndum el 28 de septiembre del mismo año, incorpora cambios e innovaciones importantes en el ámbito jurídico, pues reinstitucionaliza el Estado y transforma las relaciones inequitativas a través de sus postulados jurídicos.

En el artículo 1, califica al Ecuador como “Estado constitucional de derechos y justicia”, que según Ramiro Ávila Santamaría (2008) éstas son características

únicas del Estado, son “ejes transversales en todas y cada una de las instituciones reconocidas y reguladas en la Constitución”(p. 20).

En este sentido la Constitución es una norma material pues garantiza derechos que son el fin que persigue del Estado, límites y vínculos al poder, ninguna autoridad puede violentar sino todo lo contrario debe efectivizar su ejercicio pleno. Es norma de directa aplicación, vinculante para toda persona, autoridad o juez.

Debemos partir nuestro análisis desde los principios de aplicación de los derechos como mecanismos hermenéuticos, ya que “constituyen parámetros de interpretación y aplicación de los derechos, motivo por el cual, deben ser observados en cualquier escenario en que se discuta sobre el alcance o la pertinencia de los mismos” (Polo Pazmiño, 2018, p. 228).

En el título II, capítulo primero se encuentran reconocidos estos principios en los artículo 10 y 11. Según el primer artículo la titularidad de los derechos, es decir, quien es destinatario del precepto jurídico son todas las personas, aunque su ejercicio pueda ser de manera individual o colectivo dependiendo de las circunstancias, “se prevé una titularidad amplia y sin restricción, dado que el constituyente, acorde con los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, reconoció a todas las personas y colectivos el goce de los derechos” (Polo Pazmiño, 2018, p. 230).

Para que los derechos no caigan en meros enunciados normativos se establece el mecanismo de exigibilidad, artículo 11 numeral 1 de la CRE, el cual posibilita hacer exigible los derechos frente a terceros, por ende, existe acción

popular para la protección de los derechos cuando haya sido violado, es una legitimación abierta según el criterio de Ávila Santamaría.

La Corte Constitucional ya se pronunció respecto a la legitimación activa, en la sentencia No 170-17-SEP-CC, caso 0273-14-EP, señalando que:

(...) toda persona, grupo de personas, pueblo o nacionalidad, está facultado para proponer o intentar una demanda de garantías jurisdiccionales sin ningún condicionamiento, en aras de asegurar o exigir la protección de derechos constitucionales. Ello es así, independientemente del interés o afectación directa que tenga o soporte el o la accionante sobre los hechos objeto de demanda, ya que los derechos constitucionales son objetivamente importantes, en tanto centro de la actuación estatal en el modelo que la Constitución proclama. (Sentencia 170-17-SEP-CC, caso 0273-14-EP., 2017)

Con referencia al principio de igualdad y no discriminación, se reconoce una igualdad formal, material y la prohibición de no discriminación (artículo 11 numeral 2 CRE). El trato a las personas debe ser igual, protegiendo las diferencias personales y excluyendo las diferencias sociales. Todos gozarán de los mismos derechos.

La aplicación directa e inmediata de los derechos es un principio fundamental, “cualquier norma jurídica que esté vigente y además sea válida, es decir, que haya sido expedida por autoridad competente, siguiendo las reglas de su

producción y que no se contradiga con los principios constitucionales, tiene que ser aplicada” (Ávila Santamaría, 2008, p. 51).

En el numeral 3 del artículo en estudio, señala que la norma siempre será aplicable, no requiere intermediación de autoridad alguna para aplicar una norma. No tiene cabida justificar la falta de ley o reglamentación para la vulneración de un derecho. Se caracterizan los derechos por ser justiciables. Además, “ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales”, según lo previsto en el numeral 4 del mismo artículo.

En efecto, la norma constitucional también reconoce el principio de aplicación más favorable también llamado pro homine, situación que de acuerdo a Ávila Santamaría (2008) “supone (1) que hay dos normas aplicables para una misma situación o caso, y (2) que hay dos interpretaciones posibles para una misma norma. En cualquiera de los dos casos, hay que aplicar aquella norma o interpretación que favorezca efectivamente el ejercicio de derechos” (p. 57).

La Corte Constitucional en su jurisprudencia manifiesta que:

Tal principio supone que en caso de que hubiere dos normas aplicables para una misma situación y dos interpretaciones posibles para una misma norma, se ha de aplicar necesariamente aquella norma o interpretación que más favorezca efectivamente el ejercicio de derechos constitucionales. En tal sentido, cuando se trate de derechos, los jueces acudirán a la norma más amplia o a una interpretación normativa extensiva y, por el contrario, cuando se trate de establecer límites al ejercicio de tales derechos, acudirán a la

norma o a la interpretación menos restrictiva. (Sentencia 265-15-SEP-CC, caso 1204-12-EP., 2015).

Los derechos y principios tienen características de ser inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. Son inalienables, ya que “son indisponibles y ningún poder los puede vaciar de contenido” (Ávila Santamaría, 2008, p. 60). Son Irrenunciables, porque su titular no puede renunciar bajo ninguna circunstancia. Indivisibles, hace referencia a que cada derecho es un todo, debe ser ejercido y valorados en su integralidad. Son interdependientes pues los derechos están vinculados entre sí, y la afeción de uno afecta también el ejercicio de otros derechos. Y finalmente de igual jerarquía, quiere decir que no hay clasificación en los derechos humanos, ninguno es más o menos valioso que el otro derecho, ninguno prima sobre el otro (Polo Pazmiño, 2018).

La Constitución establece como fuente de los derechos humanos a la dignidad humana en el artículo 11 numeral 7, el autor Ávila Santamaría (2008) recalca que en la doctrina se la conoce como “clausula abierta”, la cual posibilita que los derechos no reconocidos en la Constitución o instrumentos internacionales de derechos humanos puedan ser plenamente justiciables.

En el artículo 11 numeral 8, encontramos el principio de desarrollo progresivo de los derechos y la prohibición de regresividad. La Corte Constitucional ha manifestado lo siguiente:

(...) los derechos constitucionales tienen tal importancia que una vez que han sido establecidos o consagrados en la Constitución o los Instrumentos

Internacionales, no podrán ser disminuidos, desmejorados ni eliminados. De este modo, la progresividad de los derechos constituye un mandato para los poderes públicos, en virtud del cual, ninguna ley, política pública, ni la jurisprudencia, podrán menoscabar un derecho previamente reconocido, ni privar a las personas de condiciones de protección adquiridas o colocarlas en condiciones de marginalidad y/o vulnerabilidad (...). (Sentencia 008-13-SIN-CC, caso 0029-11-IN., 2013)

Conforme avance la ciencia y la tecnología, el Derecho debe ser progresivo en su aplicación, desarrollar progresivamente el contenido de los derechos, responsabilidad de toda autoridad, juzgados, tribunales, etcétera.

Finalmente, en el numeral 9 del artículo 11 establece el más alto deber del Estado, debe respetar y hacer respetar los derechos, en el que asumirá un rol en primer lugar de abstención y en el caso del segundo, su rol será activo, protagónico e interventor para materializar los derechos. Se establece de igual manera la responsabilidad objetiva del Estado estableciendo las consecuencias jurídicas de la violación a los derechos fundamentales (Polo Pazmiño, 2018).

Una vez analizado los principios de aplicación de los derechos, corresponde señalar que el trabajo es concebido en la CRE como un derecho y a la vez un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. Se reconoce todas las modalidades de trabajo ya sea en relación de dependencia o de manera autónoma. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33, 325)

Los principios básicos del derecho al trabajo, se encuentran señalados en el artículo 326 ibídem en el cual el Estado primeramente tiene la obligación de impulsar el pleno empleo, el cual no debe salirse de los parámetros de trabajo decente, postulado de carácter internacional.

Los derechos laborales gozan de las características de ser irrenunciables e intangibles, es decir que los mismos no pueden ser alterados ni modificados. El empleador tiene la obligación de cumplir con lo dispuesto en la ley y demás normas del ordenamiento jurídico. Es un principio universalizado cuyo fundamento tiene en el carácter protector del Derecho del Trabajo. Protege las conquistas laborales, los reconocimientos históricos, prohibiendo al Estado realizar cualquier reforma que ponga en riesgo o vulnerabilidad al trabajador.

El in dubio pro operario es un principio jurídico reconocido a favor de los trabajadores que necesariamente se aplica cuando exista duda sobre la norma, respecto a su alcance o sentido, debiendo para el efecto aplicarse la más favorable para las personas trabajadoras, esto no significa que la autoridad administrativa o judicial esté facultada para crear normas, pero si debe observarse que la norma no disminuya las condiciones favorables de las que ya goza el trabajador.

También se reconoce el principio “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, mandato de optimización que está estrechamente relacionado con el principio de aplicación de los derechos, recogido en el numeral 2 del artículo 11 de la CRE. Permite que tanto hombres como mujeres en condiciones iguales ganen la remuneración que les corresponde conforme a sus actividades, sin que para ello

exista discriminación de ninguna índole. Debe existir equidad e igualdad salarial que generen prácticas de contratación más eficaces, logrando satisfacción en los trabajadores.

El ambiente de trabajo debe ser adecuado y propicio, principio que no debe ser visto sin antes conocer que toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad debe ser integrada a su trabajo. Exige en este caso a los empleadores tomar las medidas necesarias para que los espacios de trabajo garanticen el derecho a la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, acciones que deben procurar disminuir los riesgos de trabajo. El empleador se ve sujeto al cumplimiento de normativa referente a Seguridad Ocupacional de acuerdo a la actividad productiva.

Los trabajadores tienen el derecho y la libertad de organizarse, para lo cual no requieren de autorización previa, pueden formar gremios, sindicatos, asociaciones, y cualquier otra forma de organización. Pueden afiliarse al de su elección y desafiliarse libremente. Los empleadores también gozan del derecho de organización. Corresponde al Estado fomentar la creación de organización tanto de trabajadores como empleadores, para la defensa de sus intereses colectivos. Su funcionamiento debe ser democrático, participativo, transparente con alternabilidad en la dirección. Es innegable la necesidad de que se reconozca la libertad de asociación, como derecho humano básico para exigir sus derechos laborales que los afectan directamente.

Se reconoce el diálogo social para la solución de conflictos y la formulación de acuerdos. Esta actividad consiste en la búsqueda metódica y sistemática de acuerdos a los problemas que puedan generar entre las partes, en este caso trabajadores y empleador. Es indispensable para la promoción del trabajo decente, herramienta que se constituye en fin y medio para el reconocimiento y ampliación de los derechos.

La transacción en materia laboral es válida, obviamente no puede haber renuncia de derechos y debe celebrarse ante la autoridad administrativa o juez competente. Es un medio alternativo de solución de conflictos el cual no puede violentar el principio de irrenunciabilidad de derechos, engloba la transacción individual y colectiva. La doctrina sostiene que debe ser sobre “res dubia”, es decir derechos dudosos, derechos que generan incertidumbre, que llevados a juicio requerirán ser probados, por lo tanto, ahí radica la esencial de la irrenunciabilidad, pues se transaría sobre los derechos dudosos, las concesiones son recíprocas entre las partes (Mangarelli, 2016).

Los conflictos colectivos serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje en todas sus instancias, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 12 del artículo 326 CRE, la norma se caracteriza por ser imperativa, ordena que se resuelva por un mismo y único procedimiento. Los conflictos colectivos, son hechos que desarmonizan la relación obrera – patrono ya sea por la violación de alguna norma jurídica, por obtener mejores beneficios económicos, beneficios sindicales, y condiciones de orden social, como por ejemplo transporte colectivo. El tribunal en este caso está integrado de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 474 y 487 del CT.

El Estado ecuatoriano garantiza la contratación colectiva, con las excepciones que la ley prevea. Debe observarse lo previsto en el Mandato Constituyente No. 8 en el cual se garantiza la contratación colectiva para el sector público, con las respectivas limitaciones.

A los trabajadores y sus organizaciones sindicales se reconoce la huelga y los empleadores tienen derecho al paro. Son métodos que prevé la Constitución y la ley para exigir beneficios sociales, suspende temporalmente la actividad de trabajo. También se prohíbe la paralización de servicios públicos, servicios que se encuentran especificados en el numeral 15 del artículo 326 de la CRE.

Finalmente, los trabajadores de las instituciones públicas su reacción de trabajo se ve sujeto a las normas que regulan la administración pública, en este caso a la Ley Orgánica de Servicio Público, conforme a la reforma implementada mediante Resolución Legislativa 0, publicada en el Registro Oficial No. 653 del 21 de diciembre de 2015.

Se constata un cambio de paradigma en el que hay que tomar en consideración la modernización del Estado, un Estado que se proyecta ser protector de derechos. Los principios constitucionales que se aplican en materia laboral, guardan vinculación directa con los principios de aplicación de los derechos, por lo que debe observarse en su integralidad y plenitud las disposiciones referentes a los derechos del trabajador.

### **3. Análisis de los Tratados Internacionales que garantizan el derecho al descanso.**

La comunidad internacional se ha preocupado desde siempre por reconocer y garantizar los derechos a favor de las personas, más aún cuando su relación no goza de la característica de celebrarse entre iguales, como es el caso de la laboral. La OIT, como organismo especializado en materia del trabajo, ha aprobado varios Tratados o Convenios Internacionales que tienen el carácter de ser vinculantes para los Estados una vez ratificados. Nos corresponde analizar aquellos que garantizan el derecho al descanso.

La Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada en asamblea general el 10 de diciembre de 1948, en el artículo 24 reconoce que: “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” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

En este sentido, el descanso es la interrupción que se realiza para reposar luego de la jornada de trabajo. Hay tres tipos de descansos, el primero dentro de la jornada de trabajo, el descanso semanal y el feriado anual, todos tiene como fin reponer la energía, el esfuerzo desplegado durante un periodo determinado de tiempo.

En el artículo 7, literal (d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de fecha 16 de diciembre de 1966, compromete a los Estados a reconocer condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que incluye el

“descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

En 1919 la OIT emite Convenio sobre las horas de trabajo - C001, se limita las horas de trabajo para empresas industriales, fijándose 8 horas diarias y 48 horas a la semana, según lo determinado en el artículo 2 de dicho cuerpo normativo. Este convenio es el resultado de luchas sociales, en un contexto que obedecen a hechos que fueron el resultado de la superación de la primera guerra mundial, cambios en los modelos de producción, hizo necesario la delimitación de la jornada de trabajo para poder hacer efectivo el goce de otros derechos.

Seguidamente se dicta por parte de la OIT el Convenio sobre el descanso semanal – C014 de 1921, aplicado a las empresas industriales, el trabajador debe disfrutar transcurrido un período de siete días de un descanso de veinticuatro horas consecutivas como mínimo. Este beneficio es aplicado a todos los trabajadores, y el cual debe ser establecido según la costumbre o tradición de cada país, así lo determina el artículo 2 de dicha norma. En este caso el Estado a través de su autoridad competente será quien permita como excepción disminuir o modificar el periodo de descanso, sin embargo, debe fijarse periodos de descanso compensatorios iguales a favor del trabajador.

La norma fija un descanso obligatorio, días comunes de descanso para los trabajadores, establecido por la costumbre o tradición, el cual solo podrá ser modificado previa autorización de la autoridad con competencia según las normas

internas del Estado. En el caso ecuatoriano se fija como descanso obligatorio sábados y domingos.

También en el artículo 7 del mismo cuerpo normativo, la norma obliga a los empleadores a dar a conocer, cuando el descanso obligatorio se concede colectivamente por cualquier medio visible o que determine cada Estado, se fija días y horas de descanso colectivo, y en similares circunstancias cuando este no se conceda colectivamente también debe llevarse un registro y darse a conocer al conjunto de trabajadores.

Estas normas de carácter internacional son la base sobre la cual se construyó los fundamentos respecto al derecho al descanso, fijándose los límites a la jornada de trabajo y el descanso obligatorio, han sido clave para la cimentación en los códigos de trabajo de temas de relevancia como es fijar las condiciones de trabajo mínimas sobre las cuales pueden los medios de producción ejecutar el trabajo.

Fijan el descanso mínimo de cuarenta y ocho horas seguidas, establecidas por la costumbre o la tradición de cada país, enfatiza en la determinación de un descanso común como regla general y por excepción previa autorización de la autoridad designada para el efecto en cada país, puede modificarse este descanso común debiendo fijar un descanso igual.

Por otro lado, la OIT también reconoce el derecho de negociación colectiva en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 – C098, artículo 4, en el que obliga a los Estados adoptar las medidas adecuadas

para estimular y fomentar la negociación voluntaria entre organizaciones de empleadores y trabajadores, por medio contratos colectivos.

Los contratos colectivos son el resultado de las discusiones y, debates entre la organización de trabajadores y empleador, permite establecer condiciones de trabajo o empleo mejores (inclúyase el descanso) de las ya reglamentadas, así lo refiere el Convenio sobre negociación colectiva de 1981- C154, el cual no se encuentra ratificado por el Ecuador.

El derecho al descanso y, a la desconexión digital, bajo los principios internacionales, puede ser desarrollado por las empresas, empleadores, y organización de trabajadores mediante un proceso de negociación colectiva, que permita desarrollar el alcance del derecho señalado, condiciones de empleo justas, ya que lo que se busca como fin es mejorar las condiciones de trabajo y empleo, tal como lo señala el artículo 2 del convenio antes mencionado, en concordancia con la Recomendación – R091 de la OIT de 1951.

#### **4. Aspectos generales de la legislación nacional respecto al derecho de desconexión laboral.**

En el Ecuador no hay regulación específica sobre el derecho de desconexión digital laboral, el legislador no se ha preocupado por los problemas que ha ocasionado la innovación tecnológica en el ámbito productivo, por lo que no ha sido considerado una categoría autónoma para su regulación. Sin embargo, con el nuevo paradigma señalado en la CRE, el trabajo es un derecho fundamental que toma fuerza en las corrientes garantistas, pues su exigibilidad ante cualquier autoridad

administrativa o judicial no requiere del cumplimiento de requisitos que no estén determinados en el orden jurídico. Entonces, de conformidad al artículo 325 de la Constitución se reconoce todas las formas o modalidades de trabajo, fundamentado en este artículo, se han ido incorporando varias modalidades de contratación laboral en el Ecuador y la principal es el teletrabajo, que en el año 2016, año en que se reguló por primera vez en el Ecuador, sin embargo, con la pandemia del Covid-19 tomó fuerza y permitió mantener muchas fuentes de trabajo, pero también causó perjuicio en la salud y vida de quienes trabajaban bajo esta modalidad.

En el teletrabajo se incluye el derecho de desconexión digital a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, los teletrabajadores en este caso deben desconectarse de los mecanismos tecnológicos de control y dirección a través de los cuales el empleador puede emitir ordenes, requerimientos, comunicaciones, para así garantizar su derecho al descanso, ocio, y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Hoy en día este derecho tiene mucha importancia, por lo que exige una protección no solo legal sino incluso constitucional a través de los principios de aplicación de los derechos en concordancia con los principios del derecho al trabajo. Su falta de regulación y control en el cumplimiento, puede ocasionar consecuencias como enfermedades profesionales, acoso telemático, pues no hay respeto a este derecho que se ha vuelto indispensable en una sociedad globalizada.

## **5. La jornada de trabajo en la normativa nacional vigente.**

Tal como lo considera la autora Monesterolo de Ramírez (2013), la jornada de trabajo es un aspecto esencial de la organización de trabajo, fue objeto de las primeras leyes obreras en el Ecuador aproximadamente en el año 1916, durante la presidencia del Dr. Alfredo Baquerizo Moreno. Se fijó 8 horas diarias y 6 días a la semana de trabajo, es decir se laboraba a la semana 48 horas. Posteriormente con la introducción del Código del Trabajo de 1938, se recortó la jornada de trabajo a 44 horas semanales.

Mediante Decreto Legislativo N° 43 de 1980 el Presidente Jaime Roldós Aguilera fruto de la lucha social se logró reducir la jornada de trabajo a 40 horas. La jornada de trabajo ha sufrido muchas modificaciones a lo largo del tiempo y sigue modificándose con la aparición de las TIC, el sistema propone reformas a la jornada de trabajo diaria.

### **5.1 Jornada de Trabajo.**

En el Ecuador la jornada de trabajo según lo dispuesto por el Código del Trabajo vigente, artículo 47 tiene una duración máxima de 8 horas diarias, las cuales no pueden exceder de 40 horas semanales, sin embargo, establece una excepción en el caso del trabajo en el subsuelo, será en este caso de máximo 6 horas diarias, pudiendo trabajarse una hora más por concepto de hora suplementaria (Código del trabajo, 2005).

Las jornadas de trabajo nocturnas que se realiza entre 19h00 las 06h00 debe durar el mismo tiempo de trabajo efectivo que las diurnas, es decir 8 horas

diarias, sin embargo, su remuneración será aumentada en un veinticinco por ciento (Código del trabajo, 2005).

Entonces podemos concluir que la jornada puede ser diurna o nocturna, con un límite de 8 horas diarias, con excepciones como en el caso del trabajo en el subsuelo, aunque no es el único, su jornada será de 6 horas. El trabajo realizado por adolescentes será de 6 horas. De igual manera no se puede exigir el pago de horas suplementarias en el caso de las personas que prestan sus servicios lícitos y personales con funciones de confianza y dirección según lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo.

En el artículo 50 del Código del Trabajo, se regula el límite a la jornada, la jornada está limitada a cuarenta horas hebdomadarias, es decir que no pueden exceder el trabajo más de 5 días a la semana (Código del trabajo, 2005).

Le ley prevé las causas sobre las cuales se puede autorizar el trabajo los días sábados y domingos, según el artículo 52 ibidem, el primero por la razón y “necesidad de evitar grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente, ...por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable.” Y por la segunda por “la condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico...” (Código del Trabajo, 2005).

En el caso de las horas suplementarias no pueden ser más de 4 horas en un día ni 12 en la semana, conforme el artículo 55 del Código del Trabajo,

sin embargo, se establecen recargos a la remuneración, si este es ejecutado desde las 0h00 hasta las 24h00 el empleador debe pagar la remuneración con un recargo del 50% y si el trabajo es realizado en el periodo comprendido desde las 24h00 hasta las 6h00, el trabajador tiene derecho al 100 % de recargo en la remuneración. Se toma en cuenta el valor hora diurno. En el caso del trabajo ejecutado sábados y domingos determinado como días de descanso forzoso su recargo es del 100 % (Código del Trabajo, 2005).

La jornada de trabajo diaria puede dividirse en dos partes, con un periodo de reposo o descanso de hasta dos horas, después de las 4 primeras horas; y, de ser el caso se requiere que el trabajo sea cumplido en una jornada única, debe solicitarse la autorización al Director Regional de Trabajo según lo dispuesto en el artículo 57 del Código del Trabajo. Como se puede observar el trabajador se ve obligado al cumplimiento de las 8 horas diarias de trabajo, y en el caso de incumplir sin que medie causa justa, el trabajador pierde la parte proporcional de su remuneración, por ello es necesario el cómputo del tiempo de trabajo efectivo, de conformidad al artículo 61 ibídem.

No se podrá exigir a los trabajadores en sus días y horas de descanso el cumplimiento de actividades, a excepción de los prescrito en el artículo 52 del Código del Trabajo, por lo tanto, el trabajador deberá cumplir a cabalidad con su jornada de trabajo. También el empleador debe exhibir los horarios de trabajo de los trabajadores, conforme lo dispone el artículo 62 y 63 del mismo cuerpo normativo.

## 5.2 Derecho de descanso laboral.

El derecho al descanso reconocido en la CRE, es un derecho fundamental de todas las personas incluido los trabajadores, se garantiza el derecho a una vida digna que asegure en este caso el descanso y el ocio, de conformidad al artículo 66 numeral 2. En este sentido, su elemento fundamental es la libertad de utilización del tiempo libre, es decir el sujeto de protección puede disponer con total libertad de su tiempo y utilizarlo según su necesidad y satisfacción (Montero Granda, 2014).

El Código del Trabajo, norma más antigua en cuanto a su vigencia que la CRE a determinado para las relaciones de trabajo un descanso forzoso, el cual está constituido por los días sábados y domingos por regla general, sin embargo, si por diversas circunstancias el trabajo debe ser ejecutado en dichos días, deberá designarse tiempo igual para el descanso (Código del Trabajo, 2005).

El descanso es un derecho sagrado para todos los trabajadores, debe comprender un mínimo de 48 horas, en este caso a diferencia del tratamiento legal que se da a la jornada de trabajo se establece mínimos de descanso más no límites. El descanso semanal debe ser remunerado, es decir los dos días de descanso forzoso deben ser pagados íntegramente.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Código del Trabajo, artículo 50, 51, 53. Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005.

En este sentido, tomando en cuenta la jornada de trabajo fijada por la ley “todo el resto de cada día y de la semana son de descanso, legítimo derecho del trabajador, que tiene su fundamento en las necesidades fisiológicas del ser humano, además de raíces culturales y religiosas” (Monesterolo, 2013, p. 66).

Por otro lado, la legislación laboral en el artículo 57 del Código del Trabajo, permite dividir la jornada de trabajo de 8 horas, en dos periodos, el primero de 4 horas de trabajo, estableciendo como límite para el reposo de hasta dos horas, es decir el trabajador podrá descansar, desconectarse de su trabajo en ese lapso de tiempo y reintegrarse para cumplir con su segundo período de la jornada de trabajo. Sin embargo, también puede cumplirse una jornada única pero previa autorización de la autoridad competente en este caso el Director Regional del Trabajo.

Adicional a este tema debemos tomar en cuenta los días festivos que de conformidad al artículo 65 ibídem son el “1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre”, agregado a esto aquellas que de acuerdo a las leyes especiales se designe como día festivo en las respectivas circunscripciones territoriales. En este caso los trabajadores podrán disfrutar de este tiempo y hacer uso de su tiempo libre.

Por otro lado, las vacaciones anuales es un periodo ininterrumpido de quince días de descanso irrenunciable al que tienen derecho los trabajadores. Cuando el trabajador hubiera laborado por más de cinco años para el mismo empleador la norma prevé que deberá otorgarse un día de vacaciones por cada

uno de los años excedentes, sin embargo, estos días dados por antigüedad no deben exceder de quince, salvo que mediante contrato individual colectivo de trabajo se amplíe el beneficio. Puede acumularse hasta por tres años.<sup>20</sup>

En estos periodos de descanso, reposo que la ley ha determinado para el trabajador, el empleador tiene la obligación de cumplir conforme las limitaciones impuestas por la ley, por lo que si el poder de dirección es ejercido sin causa justa en los periodos de descanso ocasionaría un detrimento en los derechos del trabajador, es decir no se respeta la intimidad del trabajador, el ocio, y el tiempo libre, pues el fundamento de establecer periodos de descanso obedece a razones de salud e higiene del trabajador. El Derecho debe avanzar como la innovación tecnológica, ir respondiendo consecutivamente a las necesidades sociales, que surgen de las diversas relaciones.

## **6. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su regulación respecto del Teletrabajo y el derecho de desconexión digital en las relaciones de trabajo.**

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario surge en una etapa de emergencia sanitaria mundial y nacional respecto al aumento en el número de contagios por el Covid -19, sin embargo, la regulación del teletrabajo tiene un antecedente que es necesario analizar previo a enfatizar en lo regulado por la ley señalada.

La primera discusión en el Ecuador con referencia al Teletrabajo se dio en el año 2013 cuando se debatía en la Asamblea Nacional el Proyecto de Código

---

<sup>20</sup> Código del Trabajo, artículo 69, 75. Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005.

Orgánico de Relaciones Laborales. Se reconocía como modalidad de trabajo, sin embargo, el proyecto presentado ante el legislativo no fue aprobado y no surtió los efectos jurídicos esperados.

En el año 2016 el 04 de agosto el Ministerio de Trabajo emitió Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 expidiendo normas que regularían el teletrabajo únicamente en el sector privado. En su articulado se reguló al teletrabajo como “mecanismo de prestación de servicios”, el cual podía ser prestado de forma permanente o parcial. La naturaleza del mismo se caracterizaba por ser voluntario, es decir que debía existir acuerdo escrito entre el empleador y trabajador. Este Acuerdo Ministerial se compone de 14 artículos y cuatro disposiciones generales.

Tomando en consideración el Art. 425 de la CRE, los acuerdos ministeriales forman parte del ordenamiento jurídico, pero no goza de la categoría de ley, es una norma de orden jerárquico inferior. Su expedición no obedece a un procedimiento reglado y formal en el que sea necesario la aprobación como en el caso de las leyes, sino únicamente la emite la autoridad competente en cada rama, según sus atribuciones y competencias. Desde la óptica formal no es correcto ni adecuado que se haya regulado derechos y obligaciones a través de este acuerdo, pues no había ley o reglamento que regulara dicha figura jurídica, en este sentido debió cumplirse con el procedimiento establecido en el artículo 132 y 133 de la CRE.

En consecuencia, el Ministerio del Trabajo no tomó en cuenta que, frente a un posible vacío normativo o antinomia debía ser resuelto con la expedición de otro

acuerdo o instructivo según la facultad del artículo 23.1 del Código del Trabajo<sup>21</sup>. Probablemente la introducción errónea de la figura del Teletrabajo puede causar vulneraciones de derechos de los trabajadores, por no haberse regulado conforme ordena la Constitución.

En el Acuerdo señalado no se hace mención alguna al derecho de desconexión digital, pero sí que el empleador debe contar con los medios o mecanismo tecnológicos necesarios para controlar y supervisar las labores realizadas por el teletrabajador, según lo regulado en el artículo 8 de la norma señalada, sin embargo, no establece el límite del uso de dichos mecanismos para no invadir la vida privada y personal del teletrabajador.

El Presidente de la República, mediante Decreto Presidencial Nro.1017, declaró el estado de excepción en todo el territorio nacional por calamidad pública, con fundamento en la declaratoria de pandemia del Covid por la OMS, ya que el alto índice de contagio constituía un riesgo eminente para la salud de los habitantes del Estado.

En marzo del 2020, en respuesta a la crisis de la emergencia sanitaria el Ministerio del Trabajo ha expedido el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, publicado en el Registro Oficial Nro. 178, el cual tenía por objeto regular la aplicación del Teletrabajo Emergente por la declaratoria de emergencia del Covid -19. Su ámbito de aplicación era para el sector privado como público, reservándose al empleador la potestad de implementarlo dentro de su empresa o institución. Debía

---

<sup>21</sup> Art. 23.1 “El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República.”

generarse un registro de los teletrabajadores en la página web del Ministerio, además de ello, la terminación del mismo solo podía ser por acuerdo de las partes o finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria. El cuerpo normativo no hace referencia alguna a la desconexión digital y el respeto al derecho al descanso y los límites de la jornada de trabajo.

Los hechos narrados corresponden a una etapa previa a la emisión de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, son los sucesos que fundamentaron la expedición de la norma en junio del 2020, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 229, con el objeto de combatir la crisis que estaba ocasionando la pandemia. Contiene 35 artículos que regulan aspectos relacionados con medidas solidarias para la reactivación productiva, medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, y acciones de concordato preventivo excepcional, así como medidas de gestión de obligaciones. De igual manera, contiene siete disposiciones generales, una derogatoria, cuatro reformatorias, una interpretativa, veinte y tres disposiciones transitorias y una disposición final.

Nos interesa para nuestro análisis la disposición reformatoria primera, la cual ordena que se agregue al Código de Trabajo un artículo innumerado después del artículo 16. Se agrega a la legislación laboral vigente el Teletrabajo como:

Forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en

un sitio específico de trabajo. (...). El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. (...). (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

El teletrabajo, como figura jurídica no es ajena a otras realidades sociales, países como España, Colombia y Chile, lo han incorporado a sus legislaciones laborales, la introducción de las tecnologías al sistema productivo ha jugado un rol importante en este proceso de transformación. Pero el Covid-19 en el caso ecuatoriano ha afectado considerablemente la situación laboral, de acuerdo a la ENEMDU 2022 del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en cifras se puede apreciar que hasta enero del presente año el 66.6% de la población en edad de trabajar fueron económicamente activos, sin embargo, solo el 33.1% tiene empleo pleno o adecuado y el 25.8% tiene otro empleo no pleno. (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2022)

Esto nos permite apreciar que las condiciones de trabajo han cambiado, desde enero 2021 ha aumentado el trabajo adecuado y pleno en 1.1% y ha reducido el empleo no pleno un 0.5%, en el periodo de referencia enero 2021 a enero 2022.

En el año 2019, antes de la pandemia, la historia era diferente pues el 65.3% de la población en edad de trabajar estuvo económicamente activa, dato levemente inferior a lo reportado en enero 2022, sin embargo, las condiciones de empleo en el año 2019, el 38.8% de la población tuvieron empleo adecuado, evidencia entonces

que, más personas gozaban de los beneficios de un empleo pleno, antes de la declaratoria de emergencia (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2019).

En otras palabras, la pandemia afectó al sector productivo, a las empresas, las personas fueron desvinculadas de su trabajo y formaron parte del sector informal de la economía, sin beneficios de ley. Quienes continuaron trabajando de acuerdo a la tasa de empleo adecuado, tuvieron que permitir algunas violaciones a sus derechos (interrupción en su descanso y vida familiar), para conservar sus fuentes de ingreso, no hubo la normativa jurídica que dé respuesta inmediata por parte del Estado a la situación vivida durante la emergencia sanitaria.

La CEPAL señala que el Ecuador fue un país que no tenía regulada la figura del teletrabajo, y optó por establecer disposiciones ad hoc para dar legalidad y vigencia a esta forma de organización del trabajo. Recalca que no todas las actividades económicas son aptas para realizarse bajo esta modalidad, se requiere de estrategias políticas sociolaborales para solventar la emergencia principalmente de quienes no tienen un trabajo formal, y viven del trabajo diario informal, urge en este sentido, ampliar el espacio fiscal para financiar la protección social. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del trabajo, 2020, pp. 33, 47)

Según la disposición reformativa primera, permite al empleador ejercer control y dirección sobre las actividades ejecutadas por el trabajador, y a su vez este debe reportar el trabajo realizado. Se pactará en el contrato o documento adjunto,

al inicio o durante la relación laboral la modalidad en que se ejecutará el teletrabajo, es decir, autónomos, móviles, parciales u ocasionales.<sup>22</sup>

Se debe determinar el lugar donde se prestará los servicios, obviamente no será el centro de trabajo principal o la dependencia de la empresa, sino uno diferente pudiendo en este caso ser el domicilio del trabajador u otro sitio, sin embargo, si la prestación de los servicios según la naturaleza de la actividad debe ejecutarse en diferentes lugares, las partes podrán de mutuo acuerdo disponer que el trabajador decida donde quiere ejecutar su labor. Así, por ejemplo, los programadores de software su lugar de trabajo no es fijo, se movilizan de un lugar a otro para cumplir sus funciones a través de equipos tecnológicos. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Ahora bien, esta norma reconoce el derecho del teletrabajador a la desconexión digital, una vez finalizada la jornada de trabajo el teletrabajador hará uso de su tiempo libre, sin tener la obligación de responder comunicaciones, órdenes y otros requerimientos. Se determina un mínimo de desconexión digital, que es de 12 horas continuas dentro del periodo de 24 horas.

---

<sup>22</sup> Art. – “1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.  
2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.  
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.  
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.”

Tiene lógica entonces, ya que la jornada ordinaria máxima de trabajo es de 8 horas diarias, y de forma suplementaria, excepcionalmente, se podría prolongar hasta por 4 horas más en un día, y 12 en total en la semana de trabajo. Para el efecto el empleador debe cumplir con el pago de los respectivos recargos de ley. Sin embargo, el tiempo suplementario en el teletrabajo, es un beneficio que si bien la norma jurídica remite a las reglas del Código del Trabajo para su pago, en la práctica requiere de verificables para evidenciar el tiempo suplementario realmente ejecutado, es decir el teletrabajador “debe” demostrar cuántas horas suplementarias realizó, el empleador podría actuar de mala fe, no establecer protocolos, y abusar de su poder de dirección para no respetar los descansos señalados en disposición legal. Quizás muchos empleadores pudieran tomar esta modalidad de contratación para asignar más tareas a los teletrabajadores, que aquellas que ordenan a los presenciales, no debe haber discriminación material entre los trabajadores, debe sancionarse las acciones que perjudiquen el descanso y no pago de los beneficios sociales del teletrabajador.

También se prohíbe al empleador interferir mediante comunicados, o formular peticiones de trabajo, en días descanso obligatorio, permiso o feriado anual de los trabajadores, no puede hacer uso de los mecanismos de comunicación y control para con el teletrabajador pues su actuación carecería de causa justa según lo dispuesto en dicha norma.

Con referencia a la remuneración se fijará libremente entre las partes, conforme las reglas generales del Código de Trabajo, pero en ningún caso podrá ser inferior al salario básico unificado del trabajador, observando lo establecido en

el artículo 81 y 117 del Código del Trabajo. El empleador debe dotar al teletrabajador de las herramientas de trabajo, en este caso equipos, insumos y todo para el cumplimiento de sus funciones. Exige también la obligación de informar al Ministerio de Trabajo, la vinculación de personal bajo esta forma de organización de trabajo.

La remuneración debe ser justa, el teletrabajador realiza su esfuerzo por cumplir las actividades de acuerdo a lo convenido, sin embargo, la flexibilidad en su tiempo de trabajo permite que las mismas sean realizadas en la mayor o menor cantidad de tiempo, por ello sería importante detallar en el contrato: En función de qué se cancela la remuneración, ¿por cumplir el objetivo o por el cumplimiento del horario?, muchas de las veces los teletrabajadores que utilizan TIC (móviles) ejemplo los entrevistadores, deben cumplir con un determinado número de entrevistas, existe autonomía en el manejo de la actividad, sin embargo, debe valorarse para el pago de la remuneración no solo el cumplimiento del horario en los casos que sea posible verificar el mismo, sino el logro de los objetivos o resultados en la entrega de la tarea conforme a los plazos convenidos. No podemos fijar la remuneración bajo las mismas circunstancias que en el trabajo presencial, pues su finalidad es distinta, los teletrabajadores son variados y requieren un tratamiento diferente.

Si bien la remuneración puede ser fijada por la ley, entre otros, el pacto colectivo ofrece a la empresa la posibilidad de fijar mejores condiciones salariales a los teletrabajadores de la empresa, de esta manera los próximos contratos individuales de teletrabajo se firmarán según los beneficios otorgados por el contrato colectivo. La remuneración debe ser pagada de manera íntegra, completa, y total.

El Ministerio de Trabajo emite el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020-181, publicado en el Registro Oficial Nro. 318, de fecha septiembre de 2020, en el cual se dicta las directrices para la aplicación del Teletrabajo en el Código de Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

El artículo 3 de dicho cuerpo normativo señala que esta modalidad no afecta las condiciones esenciales de la relación laboral, puede también aplicarse jornadas completas o parciales de teletrabajo, “debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo” (Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020-181, 2020).

Como podemos, observar esta modalidad de trabajo tiene los mismo derechos y obligaciones inherentes a cualquier tipo de contratación laboral, exige a las partes cumplir sus obligaciones establecidas en el artículo 42 y 45 del Código de Trabajo y demás.

El derecho de desconexión digital regulado en el artículo 5 del artículo analizado, señala en similares términos lo dispuesto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, salvo que, el empleador podrá dirigir órdenes fuera de la jornada de trabajo cuando se verifique las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código de Trabajo, esto es:

“1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el

empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroge perjuicios al interés público.” (Código del Trabajo, 2005)

La norma es clara, el empleador solo podrá interrumpir el ejercicio del derecho de desconexión digital al teletrabajador en estos dos supuestos. En el primer supuesto, la doctrina ha discutido que este tipo de regulaciones no delimita qué se debe entender por fuerza mayor, debiendo concretarse los supuestos hipotéticos sobre los cuales podría infringir el empleador, en este caso, exige la necesidad de evitar un grave daño, exige una valoración subjetiva y objetiva del riesgo.

El segundo numeral, es general, admite cualquier justificación, razón o motivo que el empleador pueda aducir para interrumpir el descanso atentando contra la desconexión digital. El legislador no tomó en cuenta que el empleador en este caso interrumpe el descanso por medio de las TIC, lo que conlleva entonces que, no es necesario la presencia del trabajador en el lugar de trabajo, sino que su actividad la ejecuta en su hogar, o a través de un dispositivo tecnológico, dicha injerencia causaría perjuicio al teletrabajador, porque se ve inmerso en una

conexión permanente, justificada quizás por el numeral dos de la norma descrita en el párrafo anterior, afectando la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otro lado, cuando un trabajador que mantenía una modalidad de trabajo presencial es modificado a teletrabajo, tendrá derecho a mantener su tiempo de descanso incluido su tiempo de almuerzo, esto sucede cuando se da la división de la jornada ordinaria de trabajo.

También cuando el teletrabajador cumpla jornadas parciales o especiales, se debe fijar tiempo de descanso como mínimo de 4 horas de teletrabajo continuo, mismo que tampoco podrá ser interrumpido por comunicaciones u órdenes por medio de TIC.

El autor Coka Flores (2021) considera que es positiva su introducción en la legislación laboral ecuatoriana, refleja un garantismo laboral siguiendo los postulados constitucionales, sin embargo, no es completa, se requiere una normativa más detallada que dé respuesta a las emergencias, con políticas públicas que hagan efectiva su aplicación y no se vulneren derechos de ambas partes. Las empresas son responsables del adecuado equilibrio entre la vida familiar y laboral, pues el teletrabajo constituye un mecanismo que, implementado correctamente, puede favorecer este equilibrio.

El teletrabajo es una institución jurídica a incluir en la contratación colectiva, ya que permitirá incorporar disposiciones asociadas a un teletrabajo de acuerdo a la actividad productiva de la empresa. Debe tomarse en cuenta la experiencia de los trabajadores que hayan trabajado bajo esta modalidad de trabajo, ya que las dificultades que hubieran sufrido servirán para materializar una igualdad efectiva de derechos entre un trabajador presencial y un teletrabajador. Permite el convenio

colectivo reforzar la voluntariedad del teletrabajo, el ejercicio de los derechos sindicales, y el ejercicio de los derechos colectivos.

## CAPITULO III

### LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA REGULACIÓN DEL DERECHO DE DESCONEJÓN LABORAL.

La negociación colectiva es el proceso dinámico por el cual se determina un contrato o acuerdo colectivo según lo referido por la OIT. El contrato colectivo “es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”, definición traída por la Recomendación Núm. 91 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2000, p. 9).

La Recomendación Núm. 91 (1951) deja sentado el carácter vinculante de las disposiciones del contrato colectivo, la primacía del mismo sobre el contrato individual de trabajo. Además, deja señalado la salvedad de que, si existen disposiciones más favorables para el trabajador en el contrato individual, serán tomadas en consideración. Se traza el objeto de la negociación colectiva, que es fijar condiciones más favorables para los trabajadores que aquellas señaladas en la ley (Recomendación sobre los contratos colectivos - R091).

El Convenio núm. 98 de 1949, sobre el derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva de la OIT, ratificado por Ecuador en 1959, principalmente señala que a través del mismo se busca reglamentar las condiciones de empleo, estimulando, fomentando el diálogo social. También el Convenio núm. 154 de 1981,

establece que la negociación colectiva tiene como fin: “(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o, (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o, (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”. Ecuador no ha ratificado el convenio núm. 154.

Esta introducción, nos permite concluir que, efectivamente la negociación colectiva se preocupa por las condiciones de trabajo y de empleo, y la regulación de las relaciones de trabajo. Al referirnos a las condiciones de trabajo, estamos haciendo mención a la jornada de trabajo, descanso, salarios, etc. Su reconocimiento efectivo permite regular, dar solución a las necesidades que hoy en día se vuelven prioridades, en este caso con la innovación tecnológica, orienta a una nueva concepción del mundo del trabajo. La dinamización del empleo hace que la negociación colectiva sea viable para la regulación, en este caso, del derecho de desconexión laboral, evitar la prolongación de la jornada de trabajo, hacer efectivo el goce del derecho al descanso, respeto al derecho del trabajador a la intimidad, tiempo libre y ocio.

En otras palabras, la negociación colectiva es el medio que permite poner límite a la hiperconectividad, protegiendo al trabajador de riesgos sicosociales. El desarrollo y contenido del derecho de desconexión digital tiene como fuente normativa a la negociación colectiva, pues a través de ella potencia la conciliación de la vida personal y familiar con las actividades del trabajo, es decir se sujetarán a lo prescrito en el contrato colectivo que es la conclusión de lo negociado o acordado.

## 1. La negociación colectiva en el Ecuador, y su importancia.

El nuevo modelo constitucional, caracterizado por ser proteccionista de derechos, da importancia a la negociación colectiva como principio que fundamenta el derecho al trabajo. Este derecho no se puede materializar sin que se garantice el ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores. En el artículo 326, numeral 7 y 10 de la CRE, se evidencia el reconocimiento de derechos colectivos, la negociación colectiva en el sector público para sus trabajadores, es limitado.

De acuerdo al Control de Aplicación de la Normas Internacionales del Trabajo, realizado al Ecuador en el año 2016, la representante del gobierno destacó que el Estado como empleador no genera utilidades (ganancia económica), por lo que la contratación colectiva perdería sentido como garantía para equilibrar las relaciones de trabajo, existen limitaciones fácticas y jurídicas que están vinculadas a la disponibilidad presupuestaria (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

El Código del Trabajo establece en el Título II “Del Contrato Colectivo de Trabajo”, las normas referentes al procedimiento de la negociación colectiva, la norma es aplicable a todas las relaciones entre trabajadores y empleadores y se aplican a su diversas modalidades y condiciones de trabajo.

El artículo 220 del Código del Trabajo define al contrato colectivo, el cual debe celebrarse con el comité de empresa en el caso del sector privado, pero en ausencia del mismo puede celebrarse con la asociación de trabajadores con mayor número de afiliados, pero “siempre que ésta cuente con más del cincuenta por

ciento de los trabajadores de la empresa” según lo dispuesto en el artículo 221, ibídem.

Un solo trabajador no podría solicitar la celebración del contrato colectivo, por la misma razón de que es un derecho colectivo y su ejercicio corresponde a la organización de trabajadores. Tómese en cuenta que la norma reconoce la pluralidad sindical, es decir, que existe la posibilidad de que en una misma empresa haya varias asociaciones de trabajadores, por lo que, en ausencia del comité de empresa, la asociación con mayor representatividad será la legitimada a negociar colectivamente.

Morgado Valenzuela (2016) identifica tres categorías de sujetos de la negociación y contratación colectiva, los primeros, los sujetos con derechos para negociar y contratar colectivamente. Los segundos, los sujetos autorizados para la representación y trámite del proyecto de contrato colectivo y, finalmente los sujetos a quienes se les aplica los derechos y obligaciones de acuerdo al convenio alcanzando.

Los sujetos habilitados para negociar y contratar son todos los trabajadores organizados, gozan de fuero pues el empleador no puede dar por terminado ningún contrato de trabajo, mientras no concluya las negociaciones, por tal razón, todos los trabajadores de una empresa son sujetos titulares del derecho de negociación y contratación colectiva. No puede excluirse a ningún trabajador.

Una vez presentado el proyecto escrito de contrato colectivo, notificado al empleador en el plazo de 48 horas, las partes deben iniciar la negociación,

negociación que no podrá superar el plazo de 30 días, salvo que las partes decidan de común acuerdo que este plazo sea ampliado, debiendo para ello comunicar al inspector de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 224 del Código del Trabajo.

De esta disposición, identificamos al segundo sujeto siguiendo el criterio de Morgado Valenzuela, los autorizados o representantes para negociar, el comité de empresa es en primer lugar el autorizado para iniciar con la tramitación del contrato colectivo y, en ausencia de este, lo podrá hacer la organización o sindicato de trabajadores con mayor participación del total de trabajadores de la empresa. Está a cargo de la comisión negociadora que generalmente es el directorio del comité de empresa, sin embargo, puede nombrarse una comisión especial para el trámite, conforme a los estatutos de la organización. Para ser representante en la negociación, primeramente, debe acreditar ser miembro del comité de empresa, legitimación que debe probarse con el nombramiento legal conferido. Sin embargo, debemos tomar en cuenta que, para ser miembro de dicho comité, se requiere ser trabajador de la empresa, afiliado a la organización, ecuatoriano, mayor de edad.

En este punto de la contratación colectiva, radica la importancia de la negociación colectiva, pues el empleador y la organización de trabajadores representada por sus negociadores, podrán mediante el diálogo social generar acuerdos. Por ello, debe ser llevada de buena fe, es decir reconociendo la legitimidad de la organización representativa, realizando propuestas que sean viables con información amplia y accesible para las partes. De no llegarse a un acuerdo o si este es parcial obligatoriamente deben someterse ante un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, conforme el artículo 225 del Código del Trabajo.

Los sujetos beneficiarios de la negociación y del pacto colectivo, no son únicamente quienes participaron y suscribieron en representación de la organización de trabajadores o los sujetos titulares de los derechos, sino más bien compromete al empleador y a todos los trabajadores sindicalizados o no, sin discriminación alguna. Por ejemplo, los trabajadores que ingresan a una empresa que tenga vigente un contrato colectivo, serán sujetos beneficiarios de los derechos y obligaciones contenidos en dicho documento, los efectos jurídicos son erga omnes.

Existe un tratamiento discriminatorio de la negociación colectiva, pues quienes se ven beneficiados de la misma son los trabajadores del sector privado, no así los del sector público, ya que no existe reconocimiento de este derecho a favor de los trabajadores de dicho régimen, lo cual constituiría una violación al artículo 4 del Convenio Núm. 98 de la OIT.

A partir del año 2008, se puso límite a las remuneraciones del sector público, el gobierno modificó de manera unilateral, las cláusulas de los contratos colectivos vigentes en el sector público mediante enmiendas constitucionales. Es innegable la injerencia que hubo por eliminar el derecho fundamental de la negociación colectiva de los trabajadores del sector público. El gobierno del expresidente Rafael Correa se encargó, así por ejemplo en el año 2011, mediante decreto ejecutivo Núm. 813, de cesar de funciones a más de 5000 trabajadores mediante la figura de la compra de la renuncia obligatoria. Muchos de ellos estaban protegidos por las cláusulas de estabilidad de los contratos colectivos. El haber permitido que el gobierno pueda determinar qué cláusula es abusiva o no, fue una injerencia que no le correspondía,

el juez es quien debía determinar si alguna cláusula de los contratos colectivos del sector público tenía el carácter de abusiva.

En diciembre de 2015, se aprobaron enmiendas constitucionales regresivas de derechos, y se eliminó la negociación colectiva para quienes ingresaban al sector público como trabajadores, al haber reclasificado a los obreros como servidores públicos, es decir no sujetos al Código del Trabajo, sino a la LOSEP, según la disposición transitoria primera, enmienda publicada en el Suplemento del Registro Oficial 653, 21-XII-2015.

En la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, de abril de 2015, introdujo una reforma al artículo 224 del Código del Trabajo. Para la celebración de contratos colectivos en el sector público, debe observarse los Mandatos Constituyentes Nro. 2, 4, 8 y sus reglamentos <sup>23</sup>. Se prohibió establecer en los contratos colectivos cláusulas que vayan en contra del interés general, es decir constituyan privilegios, por ejemplo, el pago de indemnizaciones por despido intempestivo que superen los 300 SBU del trabajador privado, prohibición que también es aplicable a los dirigentes sindicales; la estipulación de pago de vacaciones, decimotercera y cuarta remuneración más allá

---

<sup>23</sup> El mandato constituyente Nro. 2 fija la remuneración máxima para el sector público, las entidades a las cuales es aplicable, limita los montos económicos referentes a la compensación por residencia, dietas, liquidaciones e indemnizaciones, y también prohíbe la creación de otros complementos remunerativos. El mandato constituyente Nro. 4, en su articulado dispone el límite para el pago de indemnizaciones por despido en el sector público, el cual no podrá ser modificado por ninguna autoridad administrativa o judicial. El mandato constituyente Nro. 8 elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral, la contratación laboral por horas, y garantiza la contratación colectiva con las limitaciones legales pertinentes.

de los fijados por la ley, no puede estipularse días de feriados o de descanso obligatorio que los establecidos en la ley, en otros supuestos.

Es importante tomar en cuenta que, para los supuestos de renuncia voluntaria para la jubilación obrera, el legislador limita el monto de indemnización, cuyo valor será “hasta 7 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto de 210 SBU del trabajador privado en total, existe un techo que guarda relación con el mandato constituyente Nro. 2, artículo 8.

La negociación colectiva es una muestra de diálogo social, considerado un derecho habilitador que contribuye a mejorar las condiciones de trabajo, el mantenimiento de relaciones de trabajo basado en la confianza y respeto mutuo de las partes permite formular normativa que complementa la legislación laboral nacional. “Los contratos colectivos pueden reforzar el cumplimiento de las disposiciones legales, permitir que las partes las mejoren, y ofrecer mecanismos para abordar cuestiones propias de determinadas empresas o sectores económicos” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 5).

La negociación colectiva es transcendental como mecanismo que busca el equilibrio entre las partes, tiene como resultado la contratación colectiva, instrumento generador de normas laborales que reglamentan la aplicación de la ley, a las necesidades y condiciones particulares de las empresas, con validez plena y de cumplimiento obligatorio. Es una fuente del Derecho.

Es importante porque su aplicación como derecho, más no como obligación beneficia, al empleador y al trabajador, pues permite en referencia al tema de investigación, plantear la posibilidad de acuerdos sobre la jornada de trabajo, descansos, armonizando los intereses de los trabajadores por conciliar la vida laboral y familiar, seguridad en el trabajo, mejoramiento de los procesos de formación continua y obviamente permite la adquisición de otros derechos, en este caso tomando en cuenta los procesos de reinversión del sector productivo “el derecho de desconexión digital”.

Entonces, la negociación colectiva tiene como producto final un acuerdo o contrato colectivo, entiéndase no solamente para la generación de uno, sino también para la revisión, modificación de los ya existentes. Es esencial y un derecho básico de las organizaciones de trabajadores pues es la herramienta que permite la adaptación del trabajo a las transformaciones producidas por las TIC, ya como hemos analizado el derecho se ha desfasado de la realidad.

Las organizaciones de trabajadores juegan un rol fundamental en la negociación colectiva, son protagonistas y responsables de la protección constante de los derechos de las personas que trabajan. Sin la garantía del derecho de asociación no puede existir negociación colectiva, pues la ley autoriza, da legitimidad para accionar a este grupo, con capacidad de celebrar contratos colectivos con el empleador.

Hoy en día, el escenario laboral muestra una economía globalizada en el que el trabajo se modifica, por ello la negociación colectiva debe ser fomentada para su

aplicación en las empresas, ya que a través del diálogo social se puede lograr beneficios mediante concesiones recíprocas.

## **2. El desarrollo del derecho de desconexión digital por parte de la negociación colectiva.**

De lo analizado la negociación colectiva es un derecho fundamental que, desde su fundamentación por parte de la OIT, permite a los empleadores conjuntamente con la organización de trabajadores, sindicatos, generar un convenio que establezca salarios justos, y condiciones de trabajo adecuadas, fruto del diálogo social. Generalmente en este diálogo social, como hemos visto, se discuten cuestiones referentes a remuneraciones, el tiempo de trabajo, capacitación y la formación de los trabajadores en el área de trabajo, sobre seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

En este sentido, la materialización de un convenio colectivo en el que se logre desarrollar el derecho de desconexión digital es el reto principal de muchas legislaciones, tomando en cuenta que muy poco se ha discutido sobre el mismo. El acuerdo colectivo debe no solamente reconocerlo, sino más bien darle el alcance deseado para los trabajadores, se convierte en un instrumento básico que sienta las reglas de juego sobre el uso correcto de los dispositivos digitales en las relaciones de trabajo en la empresa.

El eje central de la política de la desconexión digital está en poner un límite o cierre a las comunicaciones que invaden la privacidad y el espacio destinado al ocio, la intimidad, la recreación y descanso del trabajador. Como hemos analizado,

el derecho internacional y el derecho nacional ecuatoriano permite que se generen condiciones favorables, a través de la negociación colectiva frente al uso excesivo y sin control de las TIC, pues hoy en día los trabajadores ven su jornada de trabajo como infinita.

Exige entonces una respuesta al problema generado, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria únicamente reconoce el derecho a la desconexión digital, el Ministerio de Trabajo ha dispuesto las normas que reglamentan este derecho, sin embargo, esta fuente del derecho, entiéndase la negociación colectiva, también da una solución para las empresas que desean reglamentar sobre el mismo y constituir reglas específicas sobre el derecho a la desconexión digital.

En efecto, la negociación colectiva da solución a los problemas derivados de la falta de desconexión tecnológica de los trabajadores con su empleador, no solamente en lo referente a aquellos que prestan sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo sino también de aquellos que prestan sus servicios de manera presencial. La comunicación es continua, y existe ausencia de control diario de la jornada laboral efectivamente ejecutada.

El legislador al proporcionar esta herramienta legal para mejorar las relaciones de trabajo, los sindicatos dentro de su proyecto de contrato colectivo deben establecer normas jurídicas referentes al derecho de desconexión digital de acuerdo a su realidad empresarial. El contenido del mismo, permite controlar el uso indiscriminado de las TIC a través de reglas específicas en materia de descanso,

jornada de trabajo, un derecho a la desconexión laboral de cumplimiento obligatorio y que responde a las características propias de cada área de trabajo.

Por ello, sostenemos que, a través de la iniciativa de los sindicatos y organizaciones de trabajadores, en uso de su derecho fundamental a la negociación colectiva, puedan regular este derecho, dotarle de un contenido propio y aplicable a su realidad empresarial, debemos ser conscientes de los riesgos psicosociales que las TIC provocan en los trabajadores, perjudicando la seguridad y salud de los mismos. El empleador debe tener una cultura preventiva y tomar como medidas necesarias para garantizar buenas relaciones de trabajo, pues se regularía el uso razonable de las TIC en el marco del derecho a la desconexión digital.

La pandemia nos ha traído cambios que fueron repentinos, y en el caso ecuatoriano fue necesaria una regulación jurídica general para que no afecte el derecho fundamental al trabajo. La contratación colectiva ofrece en estos días, a las empresas la posibilidad de que dicho instrumento regule aspectos que quizás el legislador no pudo prever. Además, existe la posibilidad de que dicho contrato colectivo sea de duración definitiva, por tiempo fijo, o por el tiempo que dure una empresa, ya dependerá de la negociación y los acuerdos generados entre la empresa y la organización de trabajadores.

No existe prohibición o límite jurídico que imposibilite que, a través de la negociación colectiva no pueda regularse este derecho, más bien todo lo contrario, con las normas jurídicas producto de la negociación, se garantizará el mismo conforme a las necesidades y la realidad de los trabajadores según la actividad

económica, los medios tecnológicos utilizados para trabajar y las formas de control de la jornada de trabajo.

En el documento “Las normas de la OIT y la Covid 19. Preguntas Frecuentes. Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19” emitido por la OIT, se señala que es esencial establecer un clima de confianza para generar el diálogo social, cimentar la resiliencia, el compromiso de empleadores y la organización de trabajadores, ya que el diálogo social es la respuesta a las situaciones de crisis. Da importancia a la participación activa en el proceso para lograr soluciones y consensos efectivos (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p. 8).

El criterio dado por la OIT, sustenta lo que hemos venido discutiendo con referencia a que el derecho de desconexión digital, puede a través del diálogo social específicamente de la negociación colectiva, tener un desarrollo normativo aplicable a los trabajadores de una determinada empresa, es decir lograr solucionar los problemas que han ocasionado o provocan el uso e incorporación de las TIC, y en nuestro contexto social también la pandemia.

La negociación colectiva ofrece al empleador adoptar conjuntamente con la organización de trabajadores, las medidas de prevención y protección que sean viables para disminuir los riesgos psicosociales. Tómese en cuenta que, al momento de materializar el acuerdo colectivo, los efectos del mismo son de cumplimiento obligatorio y su inobservancia acarrea la responsabilidad de acuerdo a lo expresamente convenido, o conforme a la ley.

El Código del Trabajo ecuatoriano en el artículo 237 determina el contenido del contrato colectivo, en ese sentido, la norma jurídica permite regular las horas de trabajo, el monto de las remuneraciones, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones, el subsidio familiar y finalmente se refiere la norma a “las demás condiciones que estipulen las partes”, otorgando libertad y autonomía, para convenir lo que ellos consideren pertinente regular. Bien podría negociarse y determinar en el proyecto de convenio colectivo normas que regulen el derecho de desconexión digital en la empresa.

### **3. Análisis de la posibilidad de que la protección se extienda a los trabajadores no organizados.**

En este ítem surge primeramente la interrogante ¿Qué trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva?, su respuesta la encontramos en la Guía de Políticas de Negociación Colectiva de la OIT del año 2016, cuando se ratifica que el derecho de la negociación colectiva es reconocido para el sector público y privado, únicamente podrían ser excluidos las fuerzas armadas y la policía nacional, según el artículo 6 del Convenio Núm. 98 de la OIT, en concordancia con el Convenio Núm. 151 y 154, que no han sido ratificados por el Ecuador, situación que explica la vulneración de los servidores públicos respecto a este derecho en el caso del Ecuador (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Ahora bien, una vez negociado el contrato colectivo, de acuerdo con el procedimiento señalado en la ley, resultado de la negociación colectiva, las estipulaciones contenidas en dicho cuerpo normativo ¿Qué efectos tienen?, ¿a quienes se extiende su protección o aplicación?

El convenio colectivo obliga a sus firmantes y a todos aquellos a quienes representan, son jurídicamente vinculantes y rige desde la fecha fijada para su vigencia. La ley, en el caso ecuatoriano exige que se celebre por escrito<sup>24</sup>, también que se establezca el ámbito de protección, debe especificarse si su afección es a una empresa, establecimiento u organización de empresas, y la circunscripción territorial en la que se aplicará<sup>25</sup>.

Adicional a ello, debemos tomar en consideración lo dispuesto en el artículo 220 del Código del Trabajo, segundo inciso el cual dispone que: “El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados”. No solo los trabajadores que son miembros de la organización o sindicato, con quien se celebró el contrato colectivo, son beneficiarios de las disposiciones contractuales, sino también, aquellos que no forman parte de la organización, la norma busca proteger y cubrir a todos los trabajadores con los beneficios obtenidos de la negociación colectiva, sin discriminación.

Este inciso fue agregado por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en el año 2015, artículo reformativo 36, publicado en el Registro Oficial Suplemento 483. En este sentido, si a través de la negociación colectiva, una vez materializado el convenio colectivo, se logra regular el derecho de desconexión digital acorde a las necesidades y experiencia empresarial, según los bienes o servicios que produce, la protección no solamente

---

<sup>24</sup> Código del Trabajo, artículo 236. Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005.

<sup>25</sup> Código del Trabajo, artículo 238. Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005

sería en este caso a los teletrabajadores, sino también a quienes laboran presencialmente en las instalaciones de la empresa. El diálogo social debe conllevar a que las partes expandan la protección de las disposiciones legales, las lleven a ámbito de su trabajo, según su rama de producción.

Recordemos que nuestra legislación reconoce el derecho de desconexión digital, no como un derecho autónomo, sino como un derecho aplicable a la modalidad de trabajo del teletrabajo, por lo que su ámbito de aplicación se limita al objeto de la Ley. Entonces, la única vía eficaz que ofrece la oportunidad de fijar condiciones equitativas de trabajo en cada empresa, es el contrato colectivo, sus efectos jurídicos son directos y obligan a los trabajadores de la empresa, estén o no asociados a la organización con la que se celebró el contrato.

#### **4. Derecho Comparado: Análisis de normativa vigente en España.**

En la legislación laboral española, se han presentado importantes cambios, las TIC han creado una nueva forma de ver las relaciones humanas, incluidas las de trabajo. Los cambios no datan específicamente de unos años atrás, los sistemas de innovación han generado una evolución en el mercado laboral.

En julio de 1997, se dictó sentencia No.94 por parte de la Audiencia Nacional, órgano jurisdiccional único de España de acuerdo al Decreto Ley 1/1997. Admitió con lugar la declaratoria de nulidad de las disposiciones dadas por una empresa a sus trabajadores, pues disponía mantener conexión ininterrumpida aún después de finalizada la jornada de trabajo. Este tribunal consideró y fundamentó que dicha

orden sobrepasaba las facultades de dirección y control de la actividad laboral, dispuesta el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores<sup>26</sup> (Torres García, 2020).

En la decisión judicial analizada, observamos pautas para la desconexión digital, en donde quizás no se pensaba no siquiera la posibilidad de regular jurídicamente un nuevo derecho en razón de las TIC. Su fundamentación estuvo dada en razón de la aplicación y garantía del derecho clásico al descanso, el límite a la jornada de trabajo ordinaria y del poder de dirección del empleador.

En el año 2013, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia No. 3613, declaró que, instalar en los teléfonos móviles de los trabajadores dispositivos de control constituye un riesgo psicosocial, en razón de que se establece una vigilancia permanente incluso fuera de los límites de la jornada de trabajo, genera problemas pues no existe respeto al periodo de descanso, dificultando la conciliación laboral y familiar (Torres García, 2020).

---

<sup>26</sup> "1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones."

Los problemas se fueron agudizando pues la presencia de más herramientas tecnológicas en el trabajo, provocó problemas de hiperconectividad. En el año 2015, el mismo tribunal declaró la nulidad de una cláusula contractual que obligaba al trabajador a dar el móvil y el correo electrónico de uso personal, para recibir notificaciones de índole laboral. Posteriormente, el Tribunal Supremo de Justicia de Castilla y León, en febrero de 2016, mediante sentencia No.198, señaló la importancia respecto de que las empresas principalmente quienes utilizan TIC, y el teletrabajo, deben incorporar políticas de gestión de tiempos sobre los excesos de jornada, seguridad y salud (Torres García, 2020).

Estos son los pronunciamientos jurisprudenciales que han servido para que los empleadores y trabajadores empiecen a mostrar interés por la regulación de un nuevo derecho, derecho que haga frente a los emergentes riesgos laborales fruto de las nuevas tecnologías. Un dato trascendental previo a la regulación de la desconexión digital laboral por parte del Estado español, es que, en septiembre de 2017, la compañía Grupo AXA, celebra un convenio colectivo que reconoce de manera categórica el derecho de desconexión digital, exactamente en el artículo 14 de dicho pacto:

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo. (Convenio colectivo del Grupo Axa., 2017, p. 98675)

Su reconocimiento como derecho específicamente en una norma convencional demuestra, el sentido que se da a las relaciones de trabajo por medio de una fuente del derecho muy poco recurrida. Observamos que el diálogo social y la negociación colectiva permitió a la empresa llegar a un acuerdo expreso, en el que el derecho de desconexión digital toma vida y logra guardar y mantener buenas relaciones de trabajo, pese a que no haya habido precedente legal alguno, en cuanto al reconocimiento del mismo. También, la norma descrita, señala una salvedad o excepción a la regla de desconexión digital, cuando medie “fuerza mayor o circunstancia excepcional” datos que para nuestro criterio deja abierto a la posibilidad de continuar con una conducta invasiva del empleador al tiempo destinado al ocio y descanso del trabajador. La norma no señala circunstancias específicas, sobre las cuales podría vulnerarse el derecho de desconexión digital,

las partes en este caso, no deberían establecer normas amplias que puedan ser interpretadas a conveniencia de una de las partes.

En este sentido, los actores políticos y sociales, específicamente el Grupo Parlamentario Confederal Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, realizó Proposición no de Ley sobre el derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo en el año 2017, expusieron los motivos por los que era necesario impulsar la regulación legal del uso de las TIC, con la finalidad de evitar riesgos laborales, pues la revolución tecnología, estaba ocasionando cambios organizativos en el trabajo, haciendo tambalear las fronteras entre la vida personal y la profesional, sometiendo a los trabajadores a jornada interminables (Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, 2017).

Posteriormente, en el mismo año en el mes de abril, se presentó a la Comisión de Energía, Turismo y Agenda Digital, la Proposición no de Ley sobre protección de los derechos digitales de la ciudadanía, norma aprobada en junio de 2017. Esta norma buscó satisfacer ente sus objetivos el derecho de desconexión digital laboral. En el numeral quinto de dicha norma señala:

Acometer políticas que garanticen la protección de la privacidad digital en el ámbito laboral y la desconexión de los trabajadores fuera del horario de trabajo. El Gobierno presentará un Proyecto de Ley para reformar el régimen laboral vigente a fin de:

- a) Garantizar la privacidad de los trabajadores en la utilización de los medios digitales.

- b) Preservar la intimidad de los trabajadores ante las tecnologías utilizadas por los empresarios para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales.
- c) Garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores fuera. (Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, 2017, p. 29)

El Estado español recibió propuestas que mostraban la necesidad indiscutible de regular el derecho de desconexión laboral, por cuanto las relaciones de trabajo se veían afectadas por las TIC. Los derechos clásicos del derecho laboral como es la jornada de trabajo, el descanso, no estaban siendo respetados. Como resultado de las discusiones y aportes brindados por actores sociales, políticos, y judiciales, el 5 de diciembre de 2018 se dicta la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. De esta manera, la evolución de la legislación española marco un antes y después en cuanto a reconocimiento de derechos laborales.

En el artículo 88 de la LOPDPyGD, se garantiza tanto a los trabajadores del sector público como privado el derecho de desconexión digital, el cual será aplicado de acuerdo a la naturaleza y objeto de la relación laboral. Dispone que las relaciones de trabajo sin importar la modalidad deben sujetarse a lo establecido en la negociación colectiva o lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, 2018).

Esta reconocido a todos los trabajadores, sin discriminación alguna, incluido los teletrabajadores, exige el cumplimiento de la ley y lo que ha bien se haya establecido en la contratación colectiva, da un reconocimiento pleno, pues guarda armonía con lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo a Torres García (2020), esta norma recoge tres aspectos de la vida del trabajador, su derecho a conciliar la vida familiar y laboral, el tiempo de trabajo y la prevención de riesgos laborales (p. 246).

Este precepto obliga a los sujetos a usar correctamente las TIC, los sujetos beneficiarios son los trabajadores, y el empleador el sujeto pasivo, se le impone la obligación de respetar, no realizar ninguna acción que pueda interrumpir el goce efectivo del derecho al descanso.

En el inciso segundo y tercero del artículo en referencia, da amplia facultad a la negociación colectiva de dotarle de contenido al derecho de desconexión digital, prevé el diálogo social como el mecanismo a través del cual, se logra definir el alcance interno del mismo en la empresa, sin embargo, obliga a negociar, pero no ha llegar a un acuerdo.

Previa audiencia, el empleador conjuntamente con los representantes de los trabajadores, es decir, con la organización de trabajadores, deben elaborar un política interna para definir “modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de la fatiga informática” (Ley Orgánica

de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, 2018, p. 119838).

El fin de esta disposición es poner en marcha una protección integral del trabajador, ocupándose de la prevención de riesgos en el trabajo. La fatiga informática, a la que se refiere la disposición legal, debe entenderse conforme a la Norma Técnica de Prevención 445 y 730 del Ministerio de Trabajo y Economía Social, es entonces, una alteración temporal, que afecta la eficacia funcional psicológica y física del trabajador, disminuyendo la misma a consecuencia de la intensidad y duración del trabajo, concretamente es una sobrecarga de trabajo a consecuencia de uso irracional de las TIC.

La facultad de emitir la política interna es del empleador, impone la obligación de hacerlo previa audiencia con los representantes de los trabajadores, pero esto, no significa una garantía, pues el empleador bien podría dictar una política que beneficie su interés y no le cause perjuicio a su patrimonio.

La norma traslada la responsabilidad a la negociación colectiva de fundamentar y fijar el ámbito de aplicación, acorde a las circunstancias de cada rama de producción, según las características de la actividad económica de la empresa. Considero que el legislador debió tomar en cuenta que se debe construir cualquier norma reglamentaria en base a garantías mínimas de protección, por lo tanto, el Estado debe ser el primero en construir políticas de prevención de riesgos, sensibilización, y fomento de la conciliación laboral.

Claro está, que la negociación bien llevada con las garantías básicas permitiría conjuntamente trabajadores y empleador, establecer taxativamente acciones específicas que deben ser respetadas, por ejemplo, apagar el teléfono móvil una vez finalizada la jornada ordinaria de trabajo, instalación de software que alerte conexiones remotas fuera del horario de trabajo, prohibir al empleador enviar comunicaciones fuera del horario del trabajo y el derecho de no responder por parte del trabajador. Puede, además, adoptarse buenas prácticas, como la generada por la empresa Mercedes Benz, “sistema mail on holiday”, los trabajadores que se encuentran en uso de sus vacaciones, los correos enviados al trabajador que se encuentra en estas circunstancias, serán direccionados al personal que se encuentre en funciones.

La obligación positiva de hacer o dar, debe ser para el empleador en prima facie, ya que es quien invade los espacios de recreación, ocio, vida familiar, intimidad del trabajador, exige que las órdenes del empleador no conlleven cargas de trabajo mayores a la jornada de trabajo, debe haber un equilibrio, es decir una carga de trabajo diaria adecuado y correcta que permita una desconexión eficaz.

El modelo español sigue el modelo francés, de autorregulación a través de la negociación colectiva, para el desarrollo del derecho de desconexión laboral (Torres García, 2020). Se critica el modelo, ya que su construcción tiene aciertos que han permitido avanzar en legislación laboral, pues el reconocimiento del mismo ha permitido un crecimiento progresivo del Derecho, de acuerdo a la realidad que se vive en el mundo laboral, sin embargo, existen vacíos que debieron ser llenados por el mismo legislador, por ejemplo, las sanciones a la que da lugar el incumplimiento

del derecho de desconexión digital, el tipo de responsabilidad que se impone al empleador, no hay sanción previa.

La desconexión digital como lo recoge la legislación española, sin lugar a duda, brinda aportes importantes para aquellos países que están construyendo su normativa en referencia al tema tratado, porque el reconocimiento del mismo ya constituye un avance. Este derecho lo reconoce a favor de todos, jóvenes, hombres, mujeres, personas con discapacidad, sin exclusión alguna, no discrimina ninguna modalidad de trabajo, pero si centra su interés en el teletrabajo.

Su configuración legal, es a consecuencia de su experiencia social, pues España vivió una época de globalización, en el que las TIC invadieron las relaciones de trabajo, por lo que hizo necesario la protección inmediata del trabajador por medio de resoluciones judiciales, luego por los convenios colectivos. Por esta razón, el precepto legal da facultad amplia a la negociación colectiva, para dotarle de contenido al derecho de desconexión digital, sin embargo, el legislativo no establece posibles hechos o medidas generales a adoptarse, tampoco cuales serían los supuestos de fuerza mayor, y la sanción en caso de incumplimiento. Entonces, con estos parámetros, debe medirse la eficacia de este derecho, y determinar la línea de frontera sobre la cual se va a construir una normativa por medio de la negociación colectiva, es decir, es necesario un mínimo de garantías sobre las cual se negocie medidas concretas según la realidad de cada empresa.

## 5. Lineamientos para la regulación del derecho a la desconexión a través de la negociación colectiva en Ecuador.

Establecer los lineamientos para la regulación del derecho a la desconexión digital, a través a la negociación colectiva en el país, nos lleva a identificar las etapas o fases para lograr el objetivo deseado, en este caso, desarrollar el contenido del derecho en estudio.

Primero, el Código del Trabajo no define la negociación colectiva, pero si al contrato colectivo. En el artículo 220, identificamos que el convenio colectivo es resultado del diálogo “entre uno o más empleadores” y, “una o más asociaciones de trabajadores”, exige la constitución legal de la organización, de tal modo, que se logre establecer mejores condiciones de trabajo. Participa de los requisitos comunes exigidos a cualquier negocio jurídico, esto es, capacidad legal para contratar, consentimiento, objeto - causa lícita, y finalmente las formalidades.

El contrato colectivo, es un conjunto de normas jurídicas que tiene fuerza de ley, de cumplimiento obligatorio para las partes. Se caracteriza por ser sinalagmático, pues genera obligaciones recíprocas.

Exige entonces, que los trabajadores en primer lugar, estén legalmente organizados y representados, ya sea por el comité de empresa<sup>27</sup> o la asociación

---

<sup>27</sup> Se puede constituir en la empresa un comité de empresa con 30 o más trabajadores, previa asamblea general, en la cual deberán participar más del 50% de trabajadores de la empresa, pero en ningún caso puede constituirse con un número inferior de 30 trabajadores, pueden integrar el mismo todo trabajador, sin importar su modalidad de trabajo. Los estatutos del comité deben ser aprobados por el Ministerio de Trabajo y contener lo dispuesto en el artículo 447 del CT, excepto lo dispuesto en el numeral 5. La directiva debe estar integrada por trabajadores representantes de las diferentes ramas de trabajo, deben estar afiliados, ser ecuatorianos y mayores de edad.

que tenga el mayor número de afiliados, tiene que ser más del 50% de trabajadores de la empresa. El comité de empresa entre sus funciones tiene, “celebrar contratos colectivos”, por lo tanto, la Ley legitima jurídicamente su participación activa en la negociación del acuerdo colectivo.

La Directiva del comité de empresa tiene como obligación “estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar ...”(Código del Trabajo, 2005), el proyecto de contrato colectivo formulado, en este caso por el comité, no puede ser presentado ante el inspector de trabajo, mientras no haya sido revisado y aprobado por la asamblea general de la organización. La norma prevé implícitamente, quizás un diálogo interno en la organización de trabajadores, para discutir sobre el contenido formulado en el proyecto. Los trabajadores pueden generar cláusulas referentes a horas de trabajo, monto de remuneraciones, intensidad y calidad del trabajo, descansos, vacaciones, y aquellas que considere pertinente para mejorar las condiciones de trabajo y empleo.

Entonces, en primera instancia, los trabajadores deberían formular cláusulas referentes al derecho de desconexión digital de acuerdo a la rama de producción de la empresa, pero para ello, es importante que se tome en consideración lo dispuesto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, puesto que, con el reconocimiento del teletrabajo se ha garantizado la desconexión digital del teletrabajador.

La base sobre la cual tiene que construirse el derecho de desconexión digital en una empresa, es sobre lo regulado en esta Ley, es decir “el empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el

cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas” (Código del Trabajo, 2005).

En este sentido, ofrece a los trabajadores, en una sola voz, por medio de la organización sindical, entiéndase comité, o asociación según el caso, la posibilidad de evolucionar en las disposiciones contractuales, poner fin a la hiperconectividad y lograr la conciliación de la vida laboral y familiar de todos los trabajadores, y no solamente de los teletrabajadores, como lo señala la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Generado el proyecto escrito, presentado al inspector de trabajo, notificado al empleador en el término de 48 horas, y transcurrido 15 días, inicia la fase de negociación. En esta fase, se persigue materializar un contrato colectivo que beneficie a las partes, para ello la ley brinda un tiempo que según el legislador es prudencial para lograr acuerdos, sin embargo, permite que de común acuerdo sea ampliado. La negociación es un proceso formal en Ecuador, porque exige el cumplimiento de requisitos previos para poder presentar el proyecto de contratación colectiva, ejemplo, que se celebre con la organización que cumpla con todos los requisitos de constitución, sea el comité o asociación.

La negociación llevada en los términos referidos por la ley, juega un papel fundamental porque es el momento oportuno para adoptar conjuntamente decisiones de buena fe, y mejorar la calidad de las relaciones de trabajo. En las empresas podemos encontrar una variedad en el tipo de contratación de los

trabajadores, por lo que indiscutiblemente todos ellos se ven, de una o cierta manera, involucrados en el manejo de TIC, dentro de su lugar de trabajo y fuera de él, mal podría mantenerse la línea propuesta por el legislador, de solo establecer el ámbito de aplicación al teletrabajo, cuando en la actualidad los servidores públicos, y privados, se ven afectados por la invasión a la intimidad de la vida personal y familiar del trabajador, una vez finalizada la jornada de trabajo.

A lo que queremos llegar, es que, para lograr un contrato colectivo eficaz, es necesario voluntariedad y así establecer acciones específicas para garantizar la desconexión digital de los trabajadores de una empresa. Si no se llega a un acuerdo total sobre el contenido del contrato colectivo, inicia una nueva fase de conocimiento y resolución por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje<sup>28</sup>.

La reclamación presentada, puede en su defecto ser contestada por el empleador favorablemente a las peticiones y propuestas realizadas por la organización de trabajadores, en el cual, el conflicto colectivo generado llega a su fin, teniendo como producto la suscripción del contrato colectivo.

El pliego es sometido a la decisión de este órgano colegiado cuando no hubiera contestación favorable a la reclamación, sin embargo, nuevamente el legislador prevé una audiencia de conciliación<sup>29</sup> para solucionar el conflicto y llegar a un acuerdo de lo controvertido. En esta audiencia participan los representantes de los trabajadores debidamente acreditados, y el empleador por sí mismo, o por

---

<sup>28</sup> Está integrado por el Inspector de Trabajo, dos representantes del empleador y dos designados por los trabajadores, preside este cuerpo colegiado el Inspector del Trabajo. Cada parte con sus respectivos suplentes.

<sup>29</sup> Art. 230 del Código del Trabajo.

medio de mandatarios autorizados por escrito. La negociación nuevamente surte efecto, pues las partes dialogaran sobre lo no acordado, pero con la diferencia que, en caso de no llegar a conciliar, será el Tribunal de Conciliación y Arbitraje quien resuelva, sin antes haber otorgado a las partes un término de indagación (6 días), para que las partes presenten sus propuestas sobre lo no acordado, con documentación que justifique la misma. Fenecido el término de indagación, el Tribunal emite su resolución el cual causa ejecutoria. Solo puede recurrirse la resolución para que sea ampliada o aclarada.<sup>30</sup> Lo convenido ante el Tribunal de Conciliación, tiene los mismos efectos jurídicos que el contrato colectivo, es decir de cumplimiento obligatorio.

De lo descrito identificamos tres etapas fundamentales dentro de la negociación colectiva, la primera la de preparación de la negociación, en la cual los trabajadores se agrupan y cumplen los requisitos legales para ejercer su derecho de asociación, como base para el ejercicio de los otros derechos colectivos y, una vez organizados elaboraran el proyecto de contrato colectivo. Seguidamente, la etapa de desarrollo de la negociación, las partes se involucran directamente en analizar las propuestas que han nacido de la organización de trabajadores, para ello es necesario un diagnóstico de la situación actual de las relaciones de trabajo, para de ahí partir la discusión de lo propuesto, ejemplo, si la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario reconoció al teletrabajo y el derecho de desconexión digital a favor del teletrabajador, tenemos un problema, el ámbito de aplicación del mismo es exclusivamente al teletrabajador, entonces, las cláusulas a negociar

---

<sup>30</sup> Art. 231 del Código del Trabajo.

indiscutiblemente deben adecuar el teletrabajo a su realidad empresarial y también el derecho de desconexión digital, pero debe construirse sobre la base de lo establecido en la Ley y los Acuerdos Ministeriales dispuesto por el Ministerio rector. La contratación colectiva permite regular aspectos que la ley no pudo prever, siempre que dichas cláusulas no sean contrarias al ordenamiento jurídico vigente.

En el caso español, por ejemplo, no hay sanción determinada cuando se produzca la violación a este derecho, la Ley a pesar de tener una regulación específica del derecho, darle un tratamiento autónomo, no tuvo el alcance deseado, pues hubo vacíos normativos que debieron ser llenados por el legislador como garantías mínimas sobre las cuales caminarían las empresas al momento de negociar colectivamente.

La etapa final corresponde al cierre de la negociación, superado el diálogo tendremos como resultado un contrato colectivo, bien sea porque las partes lograron convenir voluntariamente o en su defecto por la resolución emitida por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Lo importante en esta etapa, es que el pacto colectivo refleje lo acordado.

Nuestra ley, específicamente no dispone que el teletrabajo o el derecho de desconexión digital tengan que ser obligatoriamente desarrollados por medio de una negociación colectiva, sin embargo conocemos que la misma como fuente del derecho, no solo puede regular las condiciones de trabajo y empleo, sino también aquellas que las partes decidan libremente convenir, por ello se exige una cultura empresarial de negociación, pues la aplicación de la negociación colectiva de

acuerdo a lo dispuesto por la OIT beneficia las relaciones de trabajo y la productividad de la empresa.

La desconexión digital al incorporarse como derecho dentro del contrato colectivo, siendo beneficiarios todos los trabajadores, deben establecerse las acciones legales en caso de incumplimiento. Al respecto el Código del Trabajo en el artículo 251, no señala una sanción específica, la misma norma dispone “se estará a lo expresamente convenido. No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización” (Código del Trabajo, 2005).

Cuando la norma dispone ciertas conductas específicas, para salvaguardar el derecho de los trabajadores al descanso, ocio, intimidad, etcétera, debe haber una consecuencia específica cuando se incumpla lo dispuesto. La sanción debe ser proporcional, e impuesta con el debido proceso que exige la Ley, por lo tanto, la norma permite que por medio de la negociación colectiva se determine las consecuencias del incumplimiento violación al derecho de desconexión digital, sin embargo, no deja suelto en caso de no haber convenido sobre lo analizado, ofrece dos posibilidades, la primera dar por terminado el contrato colectivo, o, exigir su cumplimiento con derecho a indemnización.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### Conclusión

Las tecnologías de la información y comunicación ofrecen al sistema productivo un cambio en la estructura organizativa del trabajo. Los empleadores se enfrentan al reto de crecer económicamente de la mano de los trabajadores, debiendo proteger en su integralidad los derechos del trabajador. Blindar el tiempo de no trabajo, para no ocasionar riesgos laborales que puedan afectar la salud y seguridad del trabajador.

La hiperconexión y los riesgos psicosociales, no es un pequeño problema, más bien todo lo contrario, demanda la atención del Estado ecuatoriano, como un problema de urgente solución. No basta con reconocer el derecho de desconexión digital aplicable al teletrabajo, más bien debe establecer una serie de garantías específicas, que hagan posible la eficacia del mismo. Corresponde al legislador redefinir este derecho, pues su regulación parece ser inconclusa e insuficiente al momento de su aplicación, no hay garantías de cumplimiento.

Muy poco se ha dicho sobre el derecho de desconexión digital en el país, no hay doctrina que sustente la incorporación en el ordenamiento jurídico, fundamentación teórica que permita su regulación de acuerdo a la realidad laboral, no responde a las circunstancias sociales y de hecho que viven los trabajadores en general. Lo único que está claro, es que el trabajador no tiene obligación alguna de desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo a través de las TIC y, el

empleador tampoco podrá requerir u ordenar al trabajador por ningún medio electrónico fuera de la jornada de trabajo.

España, es uno de los países pioneros en la regulación de este derecho, quien lo ha regulado como un derecho autónomo, con su propia normativa y aplicabilidad. Da protagonismo a la negociación colectiva para dotarle de contenido y alcance a través del contrato colectivo, cláusulas convencionales que den solución al problema de la hiperconectividad y los riesgos psicosociales.

El contrato colectivo, es la máxima manifestación jurídica de la negociación colectiva, fuente de derechos, pues a través de ella se logra condiciones de trabajo mejores, garantizando progreso y desarrollo de las relaciones de trabajo. No es descabellada la idea de que los comités de empresa, sindicatos o asociaciones de trabajadores, puedan exigir por medio de la negociación la regulación del derecho de desconexión laboral, en beneficio de todos los trabajadores y no solamente anclado a una modalidad de trabajo.

La negociación colectiva ofrece a las empresas, empleadores, la posibilidad de regular el derecho de desconexión digital de manera sólida, de acuerdo a su forma de producción, los tipos de relaciones de trabajo, las particularidades de la empresa. Obedece, a que el acuerdo de voluntades sea construido en aplicación de la norma legal, pero con la posibilidad de ampliar su protección.

No existe cultura empresarial para negociar, mucho menos para celebrar contratos colectivos de trabajo en el Ecuador, dificulta entonces su aplicación, requiere que los empleadores reconozcan a la desconexión digital como verdadero

derecho, totalmente exigible, para de ahí establecer las medidas preventivas y de acción, propiciando el respeto del mismo.

Las relaciones de trabajo seguirán evolucionando por la transformación tecnológica que hoy en día se vive en las empresas. El derecho de desconexión digital irá tomando más relevancia en el Derecho. Es un derecho fundamental de todos los trabajadores, que guarda relación con el derecho al descanso, ocio, el respeto a la intimidad, y el trabajo decente. No es un derecho exclusivo de los teletrabajadores.

## **Recomendación**

El Estado debe fomentar y promover una cultura de diálogo social entre trabajadores y empleadores, por medio de programas de capacitación. Difundir a la negociación colectiva conforme a los principios expuesto por la OIT, como herramienta idónea a través de la cual se logra generar acuerdos convencionales sobre situaciones que afectan las relaciones de trabajo, en este caso, la conexión digital permanente con el empleador.

Al constituirnos en un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, el trabajo como fuente de realización personal, debe estar garantizado, por ello exige realizar acciones que logren establecer el bienestar y la satisfacción de su interés, esto es, conciliar la vida familiar y laboral.

El Ministerio del Trabajo, por medio de la Inspectoría tiene que fiscalizar que los teletrabajadores estén gozando del derecho de desconexión digital, de acuerdo a la disposición legal. Sin embargo, falta un régimen sancionador de la conducta

lesiva del empleador. Por lo tanto, el poder legislativo debe reconsiderar el planteamiento jurídico realizado con referencia a la desconexión digital, el alcance debe ser para todos los trabajadores sin discriminación alguna, bien podría también, incorporarse al Código del Trabajo que su incumplimiento se constituye en causa para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.

Como hemos señalado en el desarrollo del trabajo de investigación, no hay duda de la necesidad de que las normas laborales, se ajusten a la nueva realidad digital del trabajo, pues lejos de disminuir las horas de trabajo, ha provocado una especie de esclavitud al sistema flexibilizado del trabajo.

## REFERENCIAS.

Aparicio Aldana, R. K. (2016). *Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico laborales*. Editorial Aranzadi.

Constitución de la República del Ecuador, Pub. L. No. Registro Oficial 449 (2008).

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Ley 0 Registro Oficial Suplemento 229 (2020).

Ávila Santamaría, R. (2008). *La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis desde la doctrina y el derecho comparado*.  
<https://www.facilitar.io/es/recurso/documento/ecuador-estado-constitucional-derechos-y-justicia>

Bilbao, A. (1999). *La globalización y las relaciones laborales*. 15.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9999220123A/32491>

Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. (2017a).  
*Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Confederal Unidos Podemos- En Comú Podem- En Marea, sobre sobre el derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo*.  
[https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-125.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-125.PDF)

Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. (2017b).  
*Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, sobre protección de los derechos digitales de la ciudadanía*.

[https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-189.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-189.PDF)

Convenio colectivo del Grupo Axa., Pub. L. No. 244, Ministerio del Empleo y Seguridad Social de España 98670 (2017).  
<https://www.boe.es/boe/dias/2017/10/10/pdfs/BOE-A-2017-11622.pdf>

Cardenas Velasquez, A. J., & Bracho Paz, D. C. (2020). *El Tecnoestrés: Una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo*. 6, 295-314.  
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.308>

Carrasco Fernández, F. Mi. (2020). *Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica*. 14, 7-26.

Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento N° 167 (2005).

Coka Flores, D. F. (2021). *El teletrabajo en tiempos de pandemia y su impacto ante la garantía de derechos en el Ecuador*. 9, 148-154.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & Organización Internacional del trabajo. (2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*.

Sentencia 008-13-SIN-CC, caso 0029-11-IN., (2013).  
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=008-13-SIN-CC>

Sentencia 265-15-SEP-CC, caso 1204-12-EP., (2015).

<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=265-15-SEP-CC>

Sentencia 170-17-SEP-CC, caso 0273-14-EP., (2017).

<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=170-17-SEP-CC>

Cruz Villalón, J. (2019). *Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos*. 13-44.

Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. L., & Vera, A. (2007). *Salud Ocupacional y Teletrabajo*. 85-88.

Gil y Gil, J. L. (2020). *El Trabajo Decente como objetivo de desarrollo sostenible*. 10, 140-183. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4539>

Granados P, I. (2011). *Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios*. 14, 213-225.

Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912_Mercado_Laboral.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enero-2022/>

Issa Fontalvo, S. (2016). *TIC para el desarrollo de las Competencias Laborales*. 9, 32-44.

Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, Pub. L. No. 3/2018, 119788 (2018).  
<https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf>

Decreto Presidencial Nro.1017, Registro Oficial Suplemento N° 163 (2020).

Linares Seguí, B. (2001). *La Globalización y su Repercusión en el Empleo*. 9, 107-126.

Mangarelli, C. (2016). La transacción en el Derecho del Trabajo. En *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (pp. 505-515). UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.  
[http://biblioteca.juridicas.unam.mx:8991/F/?func=direct&doc\\_number=18729](http://biblioteca.juridicas.unam.mx:8991/F/?func=direct&doc_number=18729)  
47

Miguélez, F. (2018). *Revolución Digital y Futuro del Empleo*. 5, 147-161.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190, Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 825 (2016).

Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020-181, Registro Oficial N° 318 (2020).

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, Registro Oficial N° 178 (2020).

Molina Navarrete, C. (2017). *Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: «desconexión digital», garantía del derecho al descanso*. 249-283.

Monesterolo, G. (2013). *Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia*. 19, 61-78.

Montero Granda, N. del P. (2014). El derecho al ocio y el nuevo paradigma constitucional ecuatoriano. *Revista electrónica Aportes Andinos; No. 34*, 95-103.

Morgado Valenzuela, E. (2016). Chile: Sujetos laborales de la negociación y contratación colectivas. En *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (pp. 549-570). UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (1966). <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Naranjo Colorado, L. D. (2017). *Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral*. 12, 49-57. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n2.1531>

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>

Nino, C. S. (2002). *Fundamentos de Derecho Constitucional*. Editorial Astrea.

Organización Internacional del Trabajo. (1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. 87. Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Departamento de Comunicación e Información Pública. <http://observatoriorli.com/index.php/51-articulos-destacados/496-2016-el-trabajo-decente-crucial-para-el-desarrollo-sostenible.html>

Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948).  
<file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/spn-1.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*.  
[file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/FPS-OIT-OMS\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/FPS-OIT-OMS(1).pdf)

Recomendación sobre los contratos colectivos—R091, R091 (1951).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R091:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R091:NO)

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *La Negociación Colectiva: Normas de la OIT y principios de los órganos de control*.  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_087940/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087940/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2004). Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003, 22*.  
[file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/wcms\\_154865.pdf](file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/wcms_154865.pdf)

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 1 (2008). [file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/wcms\\_371206-1.pdf](file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/wcms_371206-1.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus). Preguntas Frecuentes. Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19.* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)

Osorno Zarco, M. A. (2001). *El derecho al tiempo libre.* 69-72.  
file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/23715-21234-1-PB.pdf

Patlán Pérez, J. (2017). *Calidad de Vida en el Trabajo.* El Manual Moderno S.A. de C.V.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MgB8DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=calidad+de+vida+en+el+trabajo+&ots=vzMnwzgfXm&sig=VM-lhWWHLX2IO0ECdKP4Ouw3l00#v=onepage&q=calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo&f=false>

Pérez Sánchez, C. (2010). *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?* 11, 24-33.

Pierre, H. C. (2017). *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?* 163-181.

Polo Pazmiño, E. J. (2018). *Los Principios de Aplicación de los Derechos en la Constitución Ecuatoriana: Una Mirada desde la Doctrina y la Jurisprudencia.* 7, 223-247.

- Ramírez Aguilar, M. E. (2011). *Derecho a la intimidad. Análisis a la normativa ecuatoriana*. [Postgrado, Universidad del Azuay].  
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/5520>
- Rosebaum Carli, F. (2019). *El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo*. 53, 111-122.
- Rosenbaum Carli, F. (2019). *El «derecho» a la desconexión*. 1, 95-111.
- Smith, R., & Hamidian, B. (2011). *Nuevas Tecnologías, Informatización y Trabajo*. 453-485.
- Torres García, B. (2020). *Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: Valoración crítica*. 8(1), 240-261.
- Trujillo Pons, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *España*, 1-18.
- Vergara Ceballos, F. (2010). *Poder directivo y nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Una acentuación de la Facultad de control*. 1, 29-50.  
<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2016.43026>