

# UCUENCA

## Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**La desconexión digital y su incidencia en el derecho al descanso en la  
modalidad de teletrabajo en Ecuador.**

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

**Autor:**

Milton Eduardo Lligui Ortega

**Director:**

Guillermo Alejandro Ochoa Rodríguez

ORCID: 0000-0001-8620-1871

**Cuenca, Ecuador**

2023-03-14

## Resumen

El teletrabajo ha sido una de las modalidades de trabajo de mayor masificación en años recientes, en especial a partir de la declaratoria de emergencia sanitaria con motivo de la pandemia del virus COVID-19. En Ecuador, el teletrabajo ha sido objeto de regulación jurídica a partir del año 2016, garantizándose a través de normas de rango legal como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020 y sublegales como los Acuerdos Ministeriales del Ministerio del Trabajo, los derechos de los teletrabajadores de acceder a justas condiciones de trabajo en cuanto a su remuneración, duración de la jornada y derecho a la desconexión. No obstante, al ser esta una modalidad emergente, esto ha conllevado que en un inicio la informalidad en esta modalidad haya derivado en riesgos para los teletrabajadores, en cuanto a su adaptación a esta práctica, dotación de equipos, extensión de la jornada y armonización de la vida laboral con sus obligaciones familiares, además de los riesgos a su salud física y mental. De allí que, el derecho a la desconexión digital resulte ser una de las principales garantías para el bienestar de los teletrabajadores, en aras de su bienestar personal, protección de su privacidad y el debido cumplimiento de sus obligaciones familiares, en tal sentido, la revisión de las normas constitucionales, los estudios en la materia y los informes de la Organización Internacional del Trabajo permitirán comprender como opera dicha figura jurídica y su aplicabilidad dentro del contexto laboral ecuatoriano y frente a los estándares regionales e internacionales.

*Palabras clave:* teletrabajo, derecho a la desconexión, derecho del trabajo, salud laboral

### Abstract

Telework has been one of the modalities of work of greater massification in recent years, especially since the declaration of health emergency due to the pandemic of the virus COVID-19. In Ecuador, teleworking has been subject to legal regulation since 2016, being guaranteed through rules of legal rank as the Organic Law of Humanitarian Support of 2020 and sublegal as the Ministerial Agreements of the Ministry of Labor, the rights of teleworkers to access to fair working conditions in terms of their remuneration, length of the day and right to disconnection. However, as this is an emerging modality, this has meant that in the beginning the informality in this modality has led to risks for teleworkers, in terms of their adaptation to this practice, provision of equipment, extension of the working day and harmonization of work life with their family obligations, in addition to the risks to their physical and mental health. Hence, the right to digital disconnection turns out to be one of the main guarantees for the welfare of teleworkers, for the sake of their personal welfare, protection of their privacy and the proper fulfillment of their family obligations, in that sense, the review of the constitutional rules, studies on the subject and reports of the International Labor Organization will allow to understand how such legal figure operates and its applicability within the Ecuadorian labor context and against regional and international standards.

*Keywords:* telework, right to disconnection, labor law, occupational health

## Índice de contenidos

Capítulo I La incidencia de la desconexión en el derecho al descanso.....	6
1.1 Estudio histórico-doctrinario del derecho al descanso .....	6
1.2 Análisis de la ley de apoyo humanitario (LOAH) con respecto al descanso y desconexión .....	9
1.3 Análisis del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 .....	10
Capítulo II El derecho a la desconexión digital .....	13
2.1 El teletrabajo en Ecuador .....	13
2.2 El derecho laboral y las nuevas formas de trabajo.....	16
2.2.1 Trabajo independiente .....	17
2.2.2 Tercerización (outsourcing):.....	17
2.2.3 Cooperativas de trabajo asociado (CTA):.....	17
2.2.4 Contratos de prestación de servicios:.....	18
2.2.5 Trabajo por honorario: .....	18
2.2.6 Freelance:.....	18
2.2.7 Trabajos de tiempo parcial:.....	18
2.2.8 Autoempleo:.....	19
2.2.9 Teletrabajo:.....	19
2.3 El derecho a la desconexión como límite a la jornada de trabajo .....	19
2.4 Análisis y discusión de resultados sobre la importancia de reconocer la desconexión como un derecho constitucional .....	21
2.5 Elementos del derecho a la desconexión digital .....	22
2.6 La desconexión digital ¿hacia un derecho fundamental del siglo XXI? .....	24
Capítulo III Repercusiones de la jornada prolongada en el teletrabajo sobre el ámbito de la vida personal y familiar del trabajador .....	28
3.1 Ventajas para el trabajador en la utilización de medios digitales en las relaciones laborales.....	28
3.2 Desventajas para el trabajador en el uso de medios digitales fuera del horario del trabajo .....	30
3.3 Análisis de enfermedades producidas por la utilización de dispositivos digitales fuera del horario del trabajo .....	31
3.3.1 Tecnoansiedad:.....	32
3.3.2 Tecnofatiga:.....	32
3.3.3 Tecnoadicción: .....	32

3.5 La propuesta de un Protocolo de Buenas Prácticas para el Teletrabajo en Ecuador	33
4. Conclusiones .....	36
5. Recomendaciones .....	37

## Capítulo I

### La incidencia de la desconexión en el derecho al descanso

#### 1.1 Estudio histórico-doctrinario del derecho al descanso

De acuerdo con Oberto (2019), las primeras nociones acerca del descanso se remontan a la cultura grecorromana y su visión del aprovechamiento del tiempo libre. En la sociedad griega, especialmente en Atenas, el ocio era la práctica común de los pensadores y filósofos. Por su parte, en la Antigua Roma, este tenía una connotación popular, como se reflejaba en las tradiciones del coliseo y los circos.

Conforme fueron avanzando las sociedades del hemisferio occidental, se alternaron estas concepciones del aprovechamiento del tiempo libre, en consonancia con el descanso de los días domingos, cuyo origen, era de carácter religioso (López Ahumada, 2004). Esto se mantuvo al menos hasta la irrupción de la revolución industrial, marcado por dos hitos a nivel de la técnica y la filosofía política, como lo fue el caso de la aparición de la industria manufacturera con la creación de las máquinas y las fábricas, y la revolución liberal en el marco de la Ilustración.

Precisamente, con este cambio brusco en la dinámica económica y social de entonces, la noción del trabajo es replanteada, dado a que el sistema del capitalismo industrial naciente exigía a los trabajadores desempeñar sus operaciones por jornadas sumamente extensas. Este contexto generó los primeros alzamientos de la clase trabajadora en la exigencia de mejores condiciones laborales, y planteó en el debate público la denominada “cuestión social”, lo que marco el precedente de los primeros movimientos obreros y el origen del Derecho laboral (Villacampa, 2011).

Este proceso histórico se suscitó en el contexto de la denominada “Revolución Industrial”, la cual fue el período de mediados y finales del Siglo XIX en el cual se llevaron a cabo un conjunto de avances técnicos que permitieron el desarrollo económico, principalmente en Europa y Norteamérica. Según Villacampa (2011) dentro de los avances logrados a nivel económico, está la creación de las fábricas, el desarrollo de la producción en masa y la sustitución de la mano de obra humana (trayendo consigo el fin de la esclavitud) y la fuerza animal por el uso de maquinaria.

A partir de esta nueva realidad, la estructura social de las naciones también sufrió cambios, al consolidarse la burguesía como la clase dominante con las revoluciones liberales y aboliéndose la esclavitud, los avances industriales permitieron la configuración de un sistema basado en el trabajo libre, pero bajo dependencia ajena, surgiendo así la clase obrera, caracterizada generalmente por ser poblaciones rurales que migraron hacia las ciudades industriales. Inicialmente, las condiciones de trabajo eran paupérrimas, pero no tardaron en aparecer los primeros movimientos de trabajadores en reclamación de

condiciones dignas de trabajo, especialmente en relación al pago del salario y la determinación de la jornada laboral, a este hecho se le denominó como “cuestión social” dada la asimetría en las relaciones entre patrones y trabajadores (Castel, 1995).

Esto trajo consigo que se comenzara a plantear la reivindicación de las condiciones de los trabajadores industriales, destacándose la protección de la dignidad de estos y considerándose como sujetos de derechos, parte de este precedente se destaca a partir de la encíclica social “Rerum Novarum” del Papa León XIII (1891). De acuerdo con Guerrón Ayala (2001) esta nueva forma de ver las relaciones laborales, y la necesidad de reconocer los derechos inherentes al proletariado, en especial a partir de los conflictos y levantamientos obreros, fue el factor que permitió concebir la segunda generación de derechos humanos, relativos a la economía, la cultura y la sociedad, suponiendo un avance frente a la tradición constitucional del liberalismo que se limitaba a la determinación de derechos civiles y políticos de carácter individual, siendo el principal referente en la configuración del “Estado Social”, que concibe a la autoridad política como un garante de la dignidad humana a través de la asistencia social y la garantía de acceso a educación, salud y trabajo digno.

Precisamente, el evento histórico que sirvió como punto de inflexión para la aplicación del estándar de la jornada de trabajo y el derecho al descanso, fue el conjunto de manifestaciones en Chicago, Illinois en 1886, cuyo punto central fue la reclamación de la división del día en tres períodos de tiempo, distribuyéndose en: ocho horas para el trabajo, ocho horas para la recreación y ocho horas para el descanso (Oberto, 2019). Por ende, tenemos que el derecho al descanso se encuentra intrínsecamente ligado a la historia y evolución de la legislación del trabajo tal y como la conocemos hoy día.

En ese orden de ideas, la teoría constitucional, al reconocer los derechos de naturaleza social y, por ende, al trabajo como un hecho humano que produce derechos y obligaciones, es que nuevos Estados comenzarían a plantear la jerarquía constitucional de las normas laborales, en aras de consagrar su protección y alcance universal. El primer precedente en este ámbito surge con la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (1917), tras el triunfo de una revolución social en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz, dicho texto, incorporaría los “derechos sociales”, siendo parte de estos el derecho al trabajo, el cual dispone de normas referentes a la duración de la jornada laboral, la protección de mujeres y menores, el derecho al descanso, la proporcionalidad y protección del salario, la protección del medio ambiente de trabajo, el derecho de asociación, la huelga, regulación de despidos, controversias, y condiciones del contrato de trabajo.

Asimismo, la Constitución de la República de Weimar (1919), de acuerdo a la noción del “Sozialstaat”, estableció normas para la regulación de la actividad económica y social, y, por

ende, del trabajo, fundamentando la actividad económica en los principios de dignidad y justicia. En tal sentido, la Constitución reconoce la libertad de contratación, el trabajo como hecho de protección especial, la libertad de asociación, el sistema de seguridad social, la protección de los derechos políticos de los trabajadores, la cooperación entre patronos y trabajadores, así como la consagración de un estándar mínimo de protección a través del Derecho Internacional del Trabajo.

Actualmente, de acuerdo a la base de datos de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2022) el derecho al descanso y al ocio, entendido como el acceso a vacaciones remuneradas y el goce de descanso por días festivos, se encuentra contemplado y tipificado en el texto fundamental de ochenta y dos países del mundo. Siendo en América Latina, Chile la única excepción a esta tendencia.

En el caso ecuatoriano, el texto constitucional (2008) en su vigésimo cuarto artículo consagra al esparcimiento y la recreación como un derecho. Este aparte, se concatena con la garantía del derecho a una vida en dignidad, la cultura física y la actividad deportiva, siendo de especial consideración para la población juvenil y las personas con discapacidad. Dicha normativa, como se ha podido constar en el devenir histórico de las relaciones de producción a nivel mundial, ha sido reconocida en diferentes legislaciones y actos normativos. Precisamente, este derecho se considera de orden fundamental, por lo que se encuentra tipificado en diferentes instrumentos de carácter internacional que regulan la materia. En ese sentido, el instrumento por excelencia en la materia, es decir, la Declaración Universal (Organización de las Naciones Unidas, 1948) consagra justamente, en su vigésimo cuarto artículo, el derecho a la recreación, al aprovechamiento del tiempo libre, el establecimiento de un horario laboral, vacaciones remuneradas, y al descanso en general.

En cuanto a la historia constitucional del Ecuador, es a partir del texto constitucional de 1929 que se consagran las primeras normas laborales. Concretamente, a partir del artículo 151, relativo a las garantías de carácter fundamental, se brinda protección especial al trabajo, basado en la libertad, estableciendo la protección contractual, la realización de actividades laborales conforme a la justicia, determinación de jornadas de trabajo y salario. En tal sentido, se reconoce a partir del texto constitucional el derecho al descanso semanal, la seguridad social, la protección en el medio ambiente laboral, la prohibición de confiscación del salario y la protección especial de mujeres y niños en el trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 1929).

Más adelante, para el año 1938, Porras Velasco (2013) destaca la promulgación del Código del Trabajo, que compiló los avances legislativos surgidos a partir de 1903 con relación a la regulación jurídica de las relaciones de trabajo y la protección de las condiciones de trabajo



justas. En ese orden de ideas, este Código determinó la regulación de la jornada laboral, el descanso dominical, las horas extras, la notificación de terminación de la relación laboral, la regulación del despido, el descanso remunerado de los sábados, la organización de la Inspectoría General, la protección del ambiente laboral, normas salariales y regulación de relaciones laborales, adicionalmente, se reconoció la aplicabilidad de las disposiciones emanadas de la OIT en torno a los principios generales del trabajo, y en el caso de la jornada semanal, se estableció de 44 horas, con reducción a 40 en 1981.

También se puede destacar, dentro de la normativa con efectos vinculantes, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de las Naciones Unidas, 1968). El texto en cuestión, contempla en su séptimo artículo, el reconocimiento de este derecho, en los mismos términos que la Declaración Universal.

Asimismo, la Convención para los Derechos Humanos de los Estados Americanos (Pacto de San José, 1969) consagra la progresividad de los derechos, con énfasis en lo relativo al desarrollo económico, social y cultural y da plenas garantías a los derechos laborales. Conforme a ello, el Protocolo Adicional sobre este ámbito (1988) dispone en el séptimo artículo, literal h al descanso como parte esencial de las condiciones laborales justas.

De esta manera, se evidencia como este derecho ha jugado un rol protagónico en la construcción de mejores condiciones de trabajo para la población económicamente activa. Sobre la base de estas consideraciones, la garantía al derecho al descanso se traduce en el mejoramiento de la calidad de vida de la población, siempre y cuando, como lo establece Montero Granda (2014), este se sustente en la colaboración entre el Estado y la sociedad en la generación de políticas para el esparcimiento y la protección de las condiciones de trabajo.

## **1.2 Análisis de la ley de apoyo humanitario (LOAH) con respecto al descanso y desconexión**

La pandemia del COVID-19 significó un cambio abrupto de las estructuras económicas, políticas y sociales en todo el planeta. A raíz de esto, surgieron nuevos modos de relaciones sociales y productivas, basados principalmente en el distanciamiento físico y el aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación.

Sobre la base de este escenario, varios Estados se vieron en la tarea de diseñar nuevos mecanismos jurídicos para afrontar dichas situaciones emergentes, en aras de salvaguardar los derechos fundamentales de la población y garantizar la operatividad del Estado. De acuerdo a esto, en el año 2020, el órgano legislativo del Ecuador sancionó una legislación de carácter orgánico a los fines de proporcionar apoyo humanitario para afrontar la “crisis sanitaria” ocasionada por el virus.

Entre el conjunto de medidas acordadas mediante el presente acto legislativo (2020), se destaca la protección al régimen laboral, ya que, frente a las medidas de restricción de la movilidad y distanciamiento físico, la mayor parte de los centros de trabajo tuvieron que cesar sus operaciones y migrar a las plataformas virtuales, trayendo consigo nuevos modos de relación laboral. En ese sentido, el décimo noveno artículo de la ley, contempla las relaciones contractuales emergentes como un bien jurídico de especial protección para el aseguramiento de la sostenibilidad del empleo a nivel nacional.

En el marco de estos contratos, es establecida una jornada laboral en dos modalidades: completa o parcial, y cuya duración ha de comprender un intervalo entre las veinte y las cuarenta horas semanales, así como un tope máximo de ocho horas diarias y seis días a la semana. En ese sentido, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH, 2020) en su artículo 19 contempla que el régimen del descanso se considera de veinticuatro horas de forma consecutiva como mínimo, disponiéndose de pago de las horas adicionales en consonancia con la codificación de la normativa laboral.

A la luz de la naturaleza de esta ley, esta también integra dentro de sus disposiciones reformativas segunda y tercera, la tipificación de la modalidad de teletrabajo. Lo cual es aplicable tanto para el régimen laboral convencional bajo dependencia ajena, como para el régimen de la función pública.

De esta manera, la codificación de la normativa laboral y la legislación de la función pública del Ecuador, considera al teletrabajo como una modalidad de trabajo realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación por vía remota, pudiendo ejercerse en diferentes formas: autónoma, móvil, parcial u ocasional. Conforme a ello, se ordena la protección del derecho a la desconexión, entendido como el período de descanso que amerita el trabajador de esta modalidad y en el cual, este se encuentra exento de dar respuesta a las solicitudes, órdenes e indicaciones que se le remitan por un período de doce horas al día.

### **1.3 Análisis del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181**

A tenor de la nueva legislación en la materia, el Ministerio encargado de la cartera laboral, emitió la normativa de rango sublegal pertinente a establecer regulaciones a la aplicación de la modalidad del teletrabajo. Esto tomando en consideración, como establece el presente acuerdo (2020) en su primer artículo tanto a la legislación laboral, como a la legislación referente al apoyo humanitario por la crisis del COVID.

De este modo, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 (2020) goza de obligatoriedad para todas aquellas relaciones contractuales surgidas en el marco de la nueva modalidad prevista en la codificación laboral. Es así entonces que, el quinto artículo del presente acuerdo, profundiza las disposiciones concernientes al derecho a la desconexión, en los

mismos términos que establecen las disposiciones reformativa segunda y tercera de la LOAH (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020), contemplando la prohibición para el empleador de plantear órdenes y demás solicitudes durante este período, con la excepción de que se autorice la operatividad durante los fines de semana (entiéndase, los días sábado y domingo) conforme al Código del Trabajo (2005).

Acorde a estos planteamientos de la norma, también se brinda al trabajador la garantía de mantener el período de descansos de su modalidad presencial, horario de almuerzo inclusive. Siendo pues, el tiempo de descanso, de acuerdo a la LOAH (2020) en su quinto artículo, parte del derecho a la desconexión laboral, exceptuándose en los casos de modalidades especiales o de tiempo parcial, que ameritan descansos durante cada cuatro horas.

Sobre este contexto, es importante destacar que a partir de estos instrumentos normativos de rango legal y sublegal, el Estado Ecuatoriano ha reconocido el teletrabajo como una modalidad especial de trabajo que precisa de una regulación acorde a sus características. No obstante, los avances se han realizado de forma aislada y sin coordinación, por lo que resulta necesario que, en el marco de los fines del Estado, que plantean el desarrollo integral de las personas conforme a la Justicia, reconociendo la dignidad humana como valor fundamental, sea planteada una política pública para el abordaje del teletrabajo, a la luz de los avances tecnológicos y cambios en la economía global de los últimos tiempos.

De acuerdo con este planteamiento, la política pública para el teletrabajo debe conceptualizarse en el marco del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (2015) referente al trabajo en condiciones de calidad para el crecimiento económico con criterios de sostenibilidad. En íntima consonancia, el trabajo de calidad implica que el trabajo sea un medio para el desarrollo integral de la persona y el reconocimiento de su dignidad, a tales efectos, se debe garantizar de forma efectiva el derecho al descanso, siendo que, dados los avances tecnológicos y sociales (con énfasis en los efectos derivados de la pandemia de COVID-19), el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo amerita el reconocimiento de nuevos derechos para asegurar que la dignidad y la calidad de vida de los trabajadores sea plenamente respetada, justificándose de ese modo, que en la regulación del teletrabajo, se contemple a la desconexión digital como una institución fundamental para la existencia de dicha modalidad conforme a derecho.

Finalmente, dentro de las consideraciones para una Política Pública relativa al teletrabajo en Ecuador, de acuerdo a lo establecido por Romero Sánchez (2021) se debe destacar que su enfoque ha de fundamentarse en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Adicionalmente, su aplicación amerita profundizar los esfuerzos y generar las condiciones para incrementar el desarrollo tecnológico y de infraestructura de telecomunicaciones en el

territorio nacional, para que en el marco del trabajo digno como derecho fundamental, la sostenibilidad ambiental, y el mejoramiento de los niveles de productividad de la economía interna, la regulación y la política pública del teletrabajo debe tener como objetivo su implementación eficiente a beneficio de la colectividad en general y su desarrollo.

## Capítulo II

### El derecho a la desconexión digital

#### 2.1 El teletrabajo en Ecuador

De acuerdo con García-Rubio et al. (2021) la modalidad de Teletrabajo ha tenido presencia activa en el Ecuador desde hace varios años. Sánchez Vera (2022) destaca que la primera regulación del teletrabajo en el país surgió en el año 2016, y a partir de entonces, ha venido desarrollándose normativamente, siendo destacadas dos modalidades diferentes: parcial y permanente (Ministerio del Trabajo, 2018). La modalidad permanente complementa al teletrabajo con una asistencia programada a las instalaciones del recinto laboral, mientras que la modalidad parcial opera dentro de las instalaciones, pero con un régimen de 24 horas semanales a distancia.

Según Orozco (2021) la cifra de teletrabajadores para finales del año 2021 alcanzó una cifra superior a los cuatrocientos mil (444.302) de acuerdo a las estadísticas del Ministerio del Trabajo, a través del registro creado a partir del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 (Ministerio del Trabajo, 2020). De estos, la mayoría se desempeña en el sector público (286.401) frente a apenas un poco más de ciento cincuenta mil trabajadores en el sector privado (157.901).

En un mismo sentido, el Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018) ha identificado la población objetiva que se desempeña en actividades laborales de forma telemática, en atención a las características del sector en el que se desempeña y sus condiciones, siendo idóneo para personas mayores, personas con discapacidad, lactantes, gestantes, entre otros.

Por otra parte, dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 (2021), en su primer objetivo, así como en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (2015) en su octavo objetivo, se considera que el teletrabajo representa muchos beneficios en su aplicación. El Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), destaca que estos beneficios inciden de igual modo para la sociedad como para los sujetos de la relación contractual, dentro de los beneficios contemplados para la empresa, está que el teletrabajo permite ahorrar costes de mantenimiento de la planta física y dotación del personal, así como elevar sus niveles de productividad.

En el caso de los teletrabajadores, según informaciones de la Organización Mundial de la Salud (2022), estos pueden gozar de un mejor manejo del tiempo, así como un mayor bienestar físico y emocional al reducir estrés, les permite administrar mejor sus finanzas personales al ahorrar costos como el del transporte. Finalmente, la Agencia EFE (2021) destacó que la sociedad también se ve impactada de manera positiva por la adopción de este régimen laboral, al representar esta una oportunidad de empleo para personas

pertencientes a grupos vulnerables, por no mencionar el impacto en la descongestión del tráfico y la reducción de emisiones de carbono.

El primer precedente que tenemos en Ecuador referente al estatus legal de la modalidad de trabajo remoto, surge a partir del año 2016, tras la emisión del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 (2016) definiéndolo en los siguientes términos:

**a) Teletrabajo.** - El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.

Sobre esta base, García-Rubio et al. (2021) afirmaban que, de acuerdo a información estadística del Ministerio del Trabajo, para el año 2016 la cifra de trabajadores en modalidad telemática alcanzaba más de quince mil doscientas (15.200) personas en todo el territorio ecuatoriano. La normativa evolucionó hasta su reforma en el año 2018, la cual contempló la adopción preferencial de esta modalidad de trabajo para mujeres lactantes o en estado de gravidez, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas y adultos mayores (Ministerio del Trabajo, 2018).

La normativa se mantendría en esa tónica hasta la irrupción de la pandemia del virus COVID-19, que obligó, tal y como fue mencionado en el artículo anterior, a adoptar medidas urgentes y excepcionales para hacer frente a dicha problemática. Es así como, previo a la sanción de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH, 2020) y el respectivo acuerdo ministerial, se adoptó el Acuerdo Interministerial N°. MDT-2020-076 (2020), basado en la expedición de directrices para la aplicación del teletrabajo de forma emergente en el marco de la vigencia del estado de emergencia sanitaria decretado por el Ministerio de Salud Pública (2020).

En ese sentido, el Acuerdo Ministerial N°. MDT-2020-076 (2020) marcó una diferenciación a nivel jurídico del teletrabajo convencional frente a las modalidades de trabajo que se vieron obligadas a mantener las operaciones, que en razón de las medidas sanitarias, tuvieron que realizarse fuera del recinto laboral. A tales efectos, la normativa es enfática en destacar en las relaciones contractuales preexistentes a la vigencia del acuerdo, solo se verán afectadas en cuanto al recinto laboral, no representando el teletrabajo una desmejora de las condiciones laborales en modo alguno, asimismo, fue creado un registro especial para su control.

En ese sentido, vale la pena traer a colación que en otras latitudes, la normativa referente al teletrabajo ha tenido varias décadas de desarrollo. Precisamente, en la Unión Europea, fue elaborado a partir del año 2002 un acuerdo comunitario referente a la regulación de esta figura en aras de los nuevos modos de organización laboral, la flexibilidad, la competitividad, el desarrollo productivo y el balance con la seguridad (Comisión Europea, 2002).

Teniendo en cuenta ello, la Unión Europea concede al teletrabajo las siguientes características:

- i. Es de carácter voluntario.
- ii. Tiene condiciones equivalentes a las modalidades de trabajo convencional.
- iii. La protección de datos es de carácter imperativo para ambas partes.
- iv. El teletrabajador tiene derecho a la privacidad.
- v. El empleador deberá dotar al teletrabajador de los medios de trabajo, teniendo igual responsabilidad en cuanto a la seguridad y salud del teletrabajador, así como con la integración y comunicación entre teletrabajadores y con la empresa.
- vi. El teletrabajador será quien gestione su tiempo, siendo su carga laboral proporcional a las modalidades convencionales.
- vii. Los teletrabajadores gozan del derecho a la formación profesional, asimismo, poseen los mismos derechos de tipo colectivo que el resto de trabajadores.

Conforme a ello, a nivel jurisprudencial, en países como Colombia, la Corte Constitucional ha asentado su criterio con relación a la modalidad del teletrabajo y su desarrollo normativo dentro del ordenamiento jurídico. En ese sentido, se destaca a la Sentencia C-103 de la Corte Constitucional de Colombia (2021) de 21 de abril del 2021, la cual procede por definir el teletrabajo, tanto como una modalidad especial de trabajo como frente al resto de regímenes laborales, el desarrollo de la jornada laboral y la garantía al descanso y su relación con el trabajo realizado desde el recinto doméstico.

En ese orden de ideas, la Corte puntualiza que en el teletrabajo se caracteriza como requisito sine qua non, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para ser llevado a cabo, sin que se requiera la presencialidad del trabajador en el recinto laboral para desempeñar sus actividades (C-103/21, 2021, p. 7). Por tales motivos, este régimen goza de flexibilidad, primando el cumplimiento de resultados por sobre la jornada laboral del régimen de trabajo convencional (C-103/21, 2021, p. 4).

De igual forma, señala la Corte Constitucional de Colombia en su sentencia C-103/21 (2021) que el teletrabajo se puede clasificar de tres modalidades, a saber: El teletrabajo autónomo, donde el teletrabajador tiene plena libertad de elección del sitio de trabajo, pero siempre fuera del recinto empresarial. Seguidamente, tenemos al teletrabajo móvil,

consistente en el desempeño de las actividades sin un lugar determinado, siempre y cuando se cuente con las TIC adecuadas, finalmente encontramos al teletrabajo suplementario, cuya razón es complementar las horas de trabajo ordinario por vía telemática.

En ese sentido, son aplicables al teletrabajo las condiciones mínimas de contratación laborales, tales como: régimen de subordinación, pago salarial, jornada no mayor a 48 horas semanales y prestación de servicios, no sin antes precisar que, el trabajo en casa a diferencia del teletrabajo, tiene carácter extraordinario, dada su irrupción a raíz de la pandemia del COVID, pese a que tengan similitudes en cuanto al uso de las TIC y la realización de actividades de forma remota (C-103/21, p. 7).

## **2.2 El derecho laboral y las nuevas formas de trabajo**

Ciertamente, el derecho y la tecnología pueden producir interacciones bastante dinámicas, por lo que resulta común que, conforme avanzan las innovaciones tecnológicas, también han sufrido cambios los modos de producción y de relación social. Aspectos que inciden de manera directa en el ámbito laboral. Al respecto Vega (2017) puntualiza lo siguiente:

No cabe duda que el mundo del trabajo se ha vuelto más complejo e imprevisible. La aparición de múltiples modalidades de empleo y relaciones de trabajo, que se ha dado en paralelo a la dispersión y aceleración de los procesos de producción, ha transformado los mercados de trabajo. Las relaciones de trabajo convencionales coexisten con modalidades de trabajo más flexibles y situaciones de trabajo informal, aunque en distintos grados, que varían en función del tiempo y el desarrollo económico (p. 11).

Conforme a esta realidad, los Estados han tenido notables retos a nivel legislativo y jurisprudencial, entendiendo que, si bien durante décadas se han incrementado las modalidades de trabajo a través de la virtualidad, con el apoyo en las TIC, no todas estas modalidades pueden ser subsumidas en el supuesto de teletrabajo. Siendo en esencia, de acuerdo con Gareca et al. (2007) aquella forma de trabajo realizada fuera del centro de trabajo, generalmente dentro del hogar del propio trabajador.

De tal manera que, el teletrabajo se diferencia en forma clara de las otras modalidades de trabajo virtual que actualmente copan el mercado laboral, como el caso de los call center y similares. Indicando García-Rubio et al. (2021) que estas últimas si requieren que el trabajador se desplace a otro recinto para desempeñar sus actividades, no podría considerarse que dicha modalidad sea propiamente teletrabajo.

En íntima consonancia a este escenario, el teletrabajo se inserta a toda una serie de nuevas modalidades de trabajo, originadas a raíz de los nuevos cambios en la gestión empresarial,



los procesos de globalización y el apoyo en las tecnologías de información y comunicación. Semejante dinamismo ha conllevado de acuerdo con Giniger (2020), además de una flexibilización laboral en ciertos ámbitos, a que se evidencie de igual modo un incremento de la precariedad laboral a escala global, acrecentada por causa de la pandemia del COVID-19.

Dicha precariedad, es una notoria demostración de la respuesta tardía que han tenido los Estados en su deber de elaborar instrumentos normativos y legislativos para asegurar los derechos de la población. No obstante, considerando que los cambios sociales van siempre un paso por delante de la rigidez propia de la normativa jurídica, ya diferentes legislaciones habían avizorado otorgar un estatus jurídico a modalidades del trabajo distintas al trabajo convencional bajo dependencia ajena, cuyo corolario es, precisamente, el teletrabajo.

Sobre la base de las ideas expuestas, Rodríguez-Moreno & Cendales-Arias (2016) han establecido una categorización de las nuevas modalidades emergentes de trabajo, con diferentes niveles de protección a nivel jurídico-legal, a saber:

**2.2.1 Trabajo independiente:** Definida como aquella modalidad de trabajo realizada de forma autónoma, exento de toda forma de subordinación, más allá de la dependencia económica relativa a sus contrataciones o clientela. Al carecer de los supuestos de subordinación, servicio personalizado y régimen salarial, no se considera una modalidad objeto de protección por la legislación laboral, y por ende, fuera del sistema de seguridad social. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2014) los define como aquellos que, produciendo algún bien o prestando un servicio, se atienen a las reglas del derecho mercantil, y sus condiciones de trabajo son similares a las del trabajador bajo dependencia ajena.

**2.2.2 Tercerización (outsourcing):** Esta es una de las modalidades con mayor presencia en el mercado convencional, en la cual, la empresa matriz, en aras de ahorrar costos, celebra con otra entidad un contrato para que este provea de recursos humanos para tareas especiales. Esto representa un reto para la aplicación de las regulaciones laborales, ya que se aplica dicha modalidad a modo de eludir ciertas normativas (Mujica Zapata, 2014). Esta modalidad fue eliminada en Ecuador a raíz de la Constitución de 2008.

**2.2.3 Cooperativas de trabajo asociado (CTA):** Forma de asociación empresarial destinada a la producción de bienes y servicios, en la cual este trabajo es llevado a cabo por sus propios socios mediante la autogestión. A través de esta modalidad, en Ecuador la legislación laboral es aplicada de modo supletorio, siendo reguladas principalmente por las disposiciones de la Ley de la Economía Popular y Solidaria

(2011). En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) señala como características del trabajo asociado mediante la figura de las cooperativas: (i) autonomía de voluntad de las partes, (ii) necesidad de satisfacciones de aspiraciones comunes, (iii) organización empresarial y (iv) gestión participativa.

**2.2.4 Contratos de prestación de servicios:** Aquella relación contractual en la que se presume la autonomía del trabajador, en la cual se provee un servicio a cambio de remuneración. Al existir una cierta autonomía para el contratista, además de cumplir con determinadas obligaciones, debe costear por cuenta propia sus gastos de seguridad social y derivados. Sobre este punto, la OIT (2017) acota que esta es una relación laboral “atípica” donde a la luz del derecho, los prestadores de servicios no se consideran trabajadores.

**2.2.5 Trabajo por honorario:** Modalidad generalmente asociada a los servicios prestados por profesionales con licencia para el ejercicio en determinadas áreas (médicos, ingenieros, abogados, entre otros). Estos suelen ser de asesoría en la que no hay subordinación alguna por parte del profesional para con la empresa, más allá de brindar el servicio, no obstante, en algunas jurisdicciones, como en el caso de México, dichos honorarios son objeto de gravamen fiscal. (Organización Internacional del Trabajo, 1999)

**2.2.6 Freelance:** También conocida como trabajo autónomo, es una forma de trabajo originada en el espacio digital, caracterizada por la informalidad que consiste en que un trabajador por cuenta propia venda sus servicios con apoyo en las TIC (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Esta modalidad permite contrataciones a bajo costo y a escala globalizada, generalmente mediante el apoyo de plataformas digitales. Respecto a ese caso, la OIT (2019) considera un derecho de los trabajadores, que la relación laboral pueda trasladarse por fuera de la plataforma digital, todo esto en el marco de las condiciones acordadas con el empleador.

**2.2.7 Trabajos de tiempo parcial:** Consiste en aquellos trabajos cuya jornada es menor al estándar, en el caso Ecuatoriano, inferior a ocho horas diarias, cuarenta semanales y ciento sesenta mensuales. Su remuneración es proporcional al salario básico del ramo por jornada completa, conforme al Acuerdo Ministerial N°. MDT-2018-0135 (2018). Esta modalidad es definida por la OIT en su Convenio n°. 175 (1994), señalando iguales términos que la legislación vigente, es decir, aquel trabajo menor a la jornada semanal ordinaria, siendo preciso acotar que, en años recientes esta modalidad se ha incrementado, representando un beneficio para mujeres, estudiantes y padres de familia. (OIT, 2016)

**2.2.8 Autoempleo:** Comercialmente conocido como “emprendimientos”, es la modalidad en la que una persona trabaja por cuenta propia en la realización de una determinada actividad económica (Organización Internacional del Trabajo, 2019). De acuerdo al tamaño de sus actividades, puede gozar de formalidad con la constitución de empresas o no, así como acceder a beneficios de seguridad social mediante las cotizaciones voluntarias. Según la OIT (2018), estos trabajadores tienen la propiedad y dirigen la gestión de su propia unidad económica, sin estar sujetos a régimen de dependencia o supervisión y tienen capacidad de asociación.

**2.2.9 Teletrabajo:** Tal como se ha referido en las definiciones previas, es una forma de trabajo emergente, que se basa en el uso de las TIC para desempeñar las actividades fuera del recinto laboral (Real Academia Española, 2022). Esta modalidad, según informes emitidos por la OIT (2020) ha representado toda una ventaja en aras de mantener la operatividad de las empresas tras la irrupción del COVID, debiendo siempre fundamentarse en el acuerdo voluntario en torno a sus condiciones y su aplicación a raíz de eventos imprevistos.

### **2.3 El derecho a la desconexión como límite a la jornada de trabajo**

De acuerdo con Azzopardi (2020, tal y como se citó en Faz Garza & Malagón Monroy, 2021, p. 544) el derecho a la desconexión es aquel “derecho del trabajador o trabajadora para desconectarse del trabajo y abstenerse de involucrarse en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, tales como emails u otro tipo de mensajes durante horas no laborales”. Este derecho puede entenderse como una extensión del derecho al descanso, norma de carácter fundamental para el derecho del trabajo, en la que, de acuerdo con las implicaciones y características del trabajo remoto, se busca garantizarle al trabajador el respeto a su vida privada y reducir cargas laborales excesivas (Faz Garza & Malagón Monroy, 2021).

Otros autores, como en el caso de Muñoz (2020) plantean a la desconexión como un derecho “aglutinador” que reitera la protección del derecho a la intimidad, a la salud mediante el descanso y a conciliación de la vida personal y laboral. Todo esto con el propósito de prevenir riesgos laborales como la fatiga informática, teniendo mayor énfasis en situaciones de trabajo a distancia.

Uno de los problemas que justifican la protección jurídica de la desconexión digital, es el denominado “teletrabajo suplementario” (Gobierno de Colombia, 2020) en el cual el trabajador realiza una serie de actividades mínimas, sin remuneración o límite, debido a que se encuentran fuera de la jornada normal. Como son realizadas fuera del horario convencional, impiden al trabajador disponer de forma efectiva de su tiempo libre, dada la vinculación de estas actividades con sus obligaciones laborales (Sanguineti, 2021).

Asimismo, desde el punto de vista de la salud, el derecho a la desconexión digital resulta imperativo para preservar el bienestar integral de los trabajadores. Teniendo en cuenta que, indistintamente de sí el trabajo se realiza de manera presencial o en el hogar, este representa una obligación que incide en la disponibilidad de tiempo, así como la salud física y mental del propio trabajador, por lo que, de cara a la normativa laboral, el exceso de trabajo representado en la ausencia de desconexión digital, puede representar un riesgo para el bienestar integral de la población que trabaja bajo esta u otras modalidades similares.

Es pertinente precisar, conforme a lo afirmado por Montero Ulate et al. (2020) que al estar la adopción del régimen de teletrabajo a escala general motivada por la aparición del virus COVID-19, esta fue concebida desde un enfoque preventivo en aras de preservar tanto la continuidad de las operaciones, como de velar por la integridad física y la salud de los trabajadores. Por lo cual, resulta evidente la correlación entre esta modalidad y la protección de la salud, por lo que, es imperativo que dicha modalidad tenga una regulación apropiada en cuanto a la jornada de trabajo, el período de descansos y el bienestar personal. (Montero Ulate et al., 2020, p. 119)

En íntima consonancia, Pérez Campos (2019) afirma que los empleadores tienen entre sus deberes velar por la salud de los trabajadores, siendo una de las formas de garantizarlo a través de la protección y respecto efectivo al derecho al descanso. Lo cual reviste especial importancia dentro del contexto de la transformación digital, que ha tenido efectos en el plano laboral, disipando los límites entre los períodos de descanso y el trabajo, que obligan a una regulación jurídica más precisa (p. 104).

De hecho, una de las circunstancias más comunes dentro de los trabajos donde las herramientas digitales y la conexión permanente tienen una fuerte presencia, o son el principal medio de actividades laborales, es (además de la dependencia tecnológica en sí misma) que la ausencia del trabajador del recinto laboral no garantice su derecho al descanso. Asimismo, la dependencia tecnológica puede provocar mayores riesgos para la salud (Pérez Campos, 2019, pp. 107-8).

Por tales motivos, en atención a las realidades de la digitalización, el derecho a la desconexión resulta ser uno de los principales aspectos a considerar dentro de las modalidades de trabajo digital, como el teletrabajo. De allí que, para velar por la eficacia de los derechos laborales fundamentales (como el derecho al descanso) en razón de las nuevas formas de trabajo, es esencial para definir de forma precisa el desarrollo de determinadas condiciones tales como; la duración de la jornada, las garantías de la salud en el ambiente laboral, y la forma de organización laboral a través de las herramientas tecnológicas (Rosenbaum, 2020, p. 108).

## 2.4 Análisis y discusión de resultados sobre la importancia de reconocer la desconexión como un derecho constitucional

La Constitución Ecuatoriana (2008) consagra en su artículo 3 dentro de los deberes del Estado, la garantía de acceso al “buen vivir” y derecho a la seguridad integral. Conforme a ello, dentro de los derechos del buen vivir, el artículo 16 dispone el derecho a acceder a las tecnologías de información y comunicación al alcance de toda la población.

En íntima consonancia, el artículo 33, referente al reconocimiento del trabajo como un derecho de rango constitucional, lo establece como una garantía para la dignidad personal y la vida decorosa, así como una fuente de “realización personal”. De igual manera, el artículo 66, en su primer numeral, hace mención del concepto de “vida digna”, el cual comprende, entre otros aspectos esenciales, el derecho al descanso concatenado con el derecho al trabajo y al empleo.

Más adelante, la Constitución ecuatoriana (2008) a partir del artículo 325 y subsiguientes, brinda reconocimiento efectivo a las diferentes modalidades de trabajo, concretamente:

**Artículo 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (p. 101)

En ese sentido, el artículo 326, en relación a los principios del derecho laboral ecuatoriano, consagra la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de esta naturaleza, so pena de nulidad de toda convención contraria a esta máxima. En igual modo, el artículo 327 hace mención de la prohibición de la precarización laboral u otra forma que afecte los derechos laborales.

Por consiguiente, diferentes disposiciones constitucionales dan sentido a la noción de la relación existente entre el derecho al trabajo en todas sus modalidades bajo condiciones justas, entendidas como aquellas que garanticen la dignidad de la persona, así como su vinculación con el bienestar integral, cuyo alcance comprende la justa remuneración, la salud física y mental, y el aprovechamiento del tiempo libre mediante el ocio y el descanso. Por otra parte, la norma es clara al consagrar la importancia del acceso de las TIC para la población, lo cual adquiere especial relevancia en la modalidad de teletrabajo, ya que las TIC son el medio esencial para su realización.

Es bajo estos supuestos, aunado con el principio de progresividad de los derechos humanos (art. 426 de la Constitución), y la cláusula “in dubio pro operario” que según la RAE (2020) ordena en casos de controversia la interpretación favorable a los intereses del

trabajador, que el derecho a la desconexión digital cuenta con una estrecha vinculación con las disposiciones constitucionales. Si bien este derecho no lo expresa de forma taxativa el texto constitucional dado a su cualidad emergente, este no deja de contar con fundamentos suficientes para su consagración y aplicación en el ordenamiento jurídico interno, tal y como se ha expresado en normas legales y sublegales (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los Acuerdos Ministeriales en la materia).

Particularmente, el principio de progresividad, previsto en la Constitución ecuatoriana en su artículo 11, numeral tercero, es definido por la Real Academia Española (2020) como un límite contra cualquier clase de retroceso en la garantía de protección de los derechos humanos. Tal disposición está concatenada con lo dispuesto en el Pacto de San José (1969) en su artículo 26, el cual contempla la progresión de los derechos fundamentales de segunda generación, dentro de los cuales figura el derecho al trabajo y las justas condiciones de trabajo, como lo es propiamente el derecho al descanso.

Así las cosas, resulta evidente afirmar como la emergencia sanitaria derivada del COVID-19 y la transformación digital han sido dos fenómenos abruptos que han acelerado toda una serie de cambios en las dinámicas sociales de la vida humana. A raíz de dicha consideración, el desarrollo tecnológico ha sido uno de los principales medios para velar por el bienestar humano, siendo capaz de brindar nuevas formas de producción y trabajo, por lo que, en el marco del Estado de Derecho, contemplar regulaciones normativas para las formas de trabajo tecnológico ha sido una tarea clave en el siglo actual, todo ello a la luz de los principios y derechos fundamentales. De tal modo que, el derecho a la desconexión funge como corolario a las garantías laborales y la prevención de riesgos psicosociales, adaptado al contexto tecnológico y social emergente.

## **2.5 Elementos del derecho a la desconexión digital**

Conforme a la normativa vigente en el Ecuador regulatoria de la materia (LOAH y Acuerdo Ministerial n°. MDT-2020-181), el derecho a la desconexión digital posee las siguientes características:

- El núcleo central de este derecho es la exención de obligación para el trabajador de responder comunicaciones u órdenes del empleador durante la vigencia del período de desconexión.
- El período de tiempo por el cual aplica este derecho son 12 horas continuas durante un lapso de 24 horas continuas.
- El ejercicio de este derecho aplica a partir de la finalización de la jornada laboral diaria.
- En cuanto a las garantías, la norma dispone de la prohibición por parte de los empleadores de formular órdenes o establecer comunicaciones con los teletrabajadores.

- La única excepción aplicable a este derecho es con relación a las jornadas de tiempo parcial o de carácter especial, en las cuales aplican los períodos de descansos por cada 4 horas continuas de teletrabajo.
- Conforme a estos preceptos, el trabajador también conserva el tiempo de descanso propio de la modalidad presencial, así como del tiempo de almuerzo. De esta forma, el descanso forma parte de la desconexión digital laboral.

Con la incorporación del derecho a la desconexión digital, Zamora (2019) menciona que “el legislador pretende con esta novedad avanzar un paso más en la regulación actual, con el fin de controlar el abuso de los medios electrónicos fuera del horario laboral” (p. 1). Ya comentaba Pérez Amorós (2020) que entre los elementos del derecho a la desconexión digital figuran la armonización del respeto al descanso previo y posterior a la jornada de trabajo con el uso adecuado de las TIC, fungiendo como una garantía de los derechos laborales establecidos de forma expresa en la ley y su relación con las disposiciones y principios constitucionales.

Seguidamente, Escobar Martín (2019) menciona que, frente al avance tecnológico y su implicación en el incremento de períodos de trabajo productivo, superando los estándares de jornada laboral convencional, la salud del trabajador y el principio de equidad son dos de los aspectos contemplados a través de este derecho. De esta manera, la delimitación del período de trabajo produce un replanteamiento, considerando que, con base en el principio de equidad ya mencionado, el trabajador está exento de dar respuesta a solicitudes y órdenes formuladas por su empleador.

Aunado a ello, la desconexión digital posee una relación intrínseca con la privacidad y la protección de la intimidad del trabajador, entendiéndose a su vez, que el derecho al descanso, para su correcto ejercicio, debe ser efectivo, siendo una garantía de la libertad personal del trabajador para disponer de su tiempo libre de la forma que este considere, sin estar anclado a obligaciones laborales fuera de su horario (Molina Navarrete, 2017). Así las cosas, la protección de la desconexión de los teletrabajadores funge como una barrera para los empleadores, en lo que respecta a cometer el abuso de vulnerar el tiempo de descanso del trabajador, afectando con ello a su vida familiar y la propia integridad personal.

De allí que la desconexión pueda ser comprendida como una extensión o adaptación del derecho al descanso en función de las nuevas realidades del mercado laboral, el desarrollo tecnológico y la regulación jurídica del espacio digital. En tal sentido, se busca preservar las reivindicaciones de los derechos laborales y las justas condiciones de trabajo frente al progreso tecnológico y social, cuando este pudiera afectar o producir alguna clase de

desequilibrio o regresión en el ejercicio de los derechos ya contemplados como fundamentales (Escobar Martín, 2019).

Acorde a lo expuesto por Alemán Páez (2017) esta figura también se complementa con distintos mecanismos jurídicos con el fin de asegurar su cumplimiento efectivo con relación a otros derechos como el derecho al descanso propiamente hablando, dadas las complejidades del entramado digital y su regulación. Así, la desconexión, entendida como derecho, además de contar con un reconocimiento taxativo en la normativa legal vigente, precisa de su vinculación con normas para la producción, como es el caso de la dotación de instrumentos tecnológicos para el desempeño de la modalidad especial del teletrabajo, así como normas destinadas al control y regulación de ejercicio de este derecho, que contemplen por ejemplo: las prohibiciones al empleador, la duración de la jornada y las sanciones aplicables, todo esto concatenado con los principios y fundamentos de rango constitucional.

Conforme a estos puntos, el contexto es sumamente importante para identificar como se configura la figura jurídica de la desconexión. Ciertamente, la digitalización ha sido el aspecto central para la aparición de este derecho, siendo su vertiginosidad una de las razones por las cuales el proceso del trabajo a través de estos medios afronta serios retos en torno a la desregulación y la inseguridad jurídica relativa a las justas condiciones de trabajo, con énfasis en las modalidades de trabajo emergente a raíz del escenario pandémico como lo es el teletrabajo.

En ese orden de ideas, la vertiginosidad del desarrollo tecnológico y el uso del internet en aspectos fundamentales de la vida diaria, donde a pesar de que se refuerza la interacción y comunicación entre las personas, esto también ha llegado a afectar los niveles de salud mental y bienestar integral, debido al exceso de información y exposición de las personas a los medios digitales (Valle-Perís, 2022). De tal manera que, los procesos propios de la dinámica laboral anclados al uso de medios y plataformas tecnológicas, como evidencia de la realidad económica imperante, amerita un consumo de esfuerzos físicos, mentales y actitudinales que representan un desgaste para el teletrabajador que se traduce en mayor uso de su tiempo para dedicarlo a actividades laborales que, además amerita ser compensado (Alemán Páez, 2017).

## **2.6 La desconexión digital ¿hacia un derecho fundamental del siglo XXI?**

La desconexión, como parte de los derechos digitales, es la representación de un paradigma emergente, que no es más que la consideración del espacio digital como un bien jurídico del cual se desprenden derechos de orden fundamental. Como es bien sabido, la



tecnología ha sido un factor clave para el desarrollo humano, y con la llegada del internet y su importancia predominante en la vida diaria, el paradigma de los derechos fundamentales precisa de ser adaptado a estas nuevas realidades, considerando la implicación de este espacio en las relaciones humanas, con sus ventajas y riesgos (Teruel Lozano, 2016).

Partiendo de esa premisa, así como el trabajo y el descanso son considerados derechos humanos, a la luz de las nuevas realidades tecnológicas, el teletrabajo en condiciones dignas y la desconexión digital también se configuran como derechos fundamentales para la vida humana. La razón de este criterio, se fundamenta en el aprovechamiento de las TIC, que con su evolución permiten que, además de la dinamización de las interacciones, se constituyan relaciones productivas y aprovechables económicamente por parte de los usuarios, generándose valor y convirtiéndose propiamente en fuente de empleo.

Finalmente, así como el acceso a medios tecnológicos se concibe como un derecho, la limitación en torno al uso de estos, sobre todo en el marco de relaciones laborales, posee igual valor e importancia. Sobre esta base, la desconexión es elemental para el aseguramiento de la dignidad en el espacio digital, entendida según Ochoa Rodríguez (2019) como el valor superior inherente a cada persona humana, fungiendo de barrera frente a cualquier clase de abuso o vulneración que afecte el bienestar de la persona o el desarrollo de su personalidad, así como de su plan de vida, ambos objetos de especial protección para el Derecho.

Asimismo, bajo el paradigma de la teoría democrática, se puede establecer una interrelación entre los derechos de orden fundamental, las disposiciones constitucionales, la normativa laboral vigente y la regulación aplicable al espacio digital, todo esto en aras de preservar y garantizar la efectividad de los derechos y libertades de las personas y su inherente dignidad humana (Ochoa Rodríguez, 2019). Sobre la base de este postulado, la conceptualización del Estado de Derecho debe incorporar las adaptaciones necesarias para abordar la relación entre el trabajo y la tecnología, atendiendo al respeto y la irrenunciabilidad de las justas condiciones de trabajo, de entre las cuales figura el derecho al descanso, indistintamente de la modalidad o los medios para realizar las actividades laborales.

En ese sentido, la irrupción del avance tecnológico, y el efecto catalizador que generó la pandemia de COVID-19 para el uso de las TIC en las actividades laborales, hace que la institucionalidad democrática deba contar con mecanismos jurídicos y políticas públicas conducentes al respeto de los derechos fundamentales incluso en estas circunstancias y contextos emergentes. En función de este escenario, resulta evidente como a la luz de

nuevas situaciones que producen efectos jurídicos palpables en la dinámica social cotidiana, también se conceptualizan nuevos derechos de carácter emergente para la debida satisfacción de los intereses de las personas y el respeto de su dignidad e integridad.

De modo que la desconexión digital, evidencia que el uso de la tecnología, más allá de anclar al trabajador a la realización de sus actividades por períodos más prolongados a pesar de las ventajas de la deslocalización y la flexibilidad, debe ser un medio que garantice la integridad de los trabajadores en cada una de sus etapas. A tales efectos, los derechos laborales deben brindar respuestas para que el uso de la tecnología también cuente con un aprovechamiento eficiente, más allá del cumplimiento de resultados a nivel laboral o corporativo, sino que también responda a garantizar la salud de los trabajadores y respete el uso de su tiempo libre, estableciéndose en tal sentido reglas claras que delimiten el alcance de los medios tecnológicos y su modo de utilización a través de las modalidades especiales de trabajo, así como su relación con la jornada de trabajo y las garantías del trabajador de cara a la relación contractual con su empleador.

Concatenado a estos preceptos, se reafirma pues que la institucionalidad democrática, como es el caso del Ecuador de conformidad con su texto constitucional (2008) e instrumentos internacionales que reafirman la estructura democrática del Estado y su vinculación con el desarrollo de la población en sus principales dimensiones a nivel socio-económico y político a través del respeto de los derechos humanos (Organización de Estados Americanos, 2001). En relación a este punto, al ser entendido el trabajo y el descanso como un derecho humano, resulta evidente que, conforme a los estándares normativos de la democracia y el principio de progresividad, la desconexión es un derecho que cumple con dichos fundamentos y precisa de un desarrollo normativo propicio para garantizar la protección jurídica y el desarrollo integral de la población, especialmente aquella que se desempeña en modalidades especiales como el teletrabajo.

Además de ello, al ser la desconexión un derecho fundamentado en la noción de los derechos humanos, resulta de obligatorio e irrenunciable cumplimiento, en correlación directa con el conjunto de figuras jurídicas establecidas para la protección de los trabajadores y el buen uso de los medios tecnológicos. Aunado a estos puntos, se reconoce también a partir de esa conceptualización, que los teletrabajadores puedan contar con recursos y mecanismos efectivos para hacer valer sus pretensiones a través de las autoridades jurisdiccionales cuando se suscitaren vulneraciones de este derecho por parte de sus empleadores, sumado a la vinculación entre el desarrollo socioeconómico y las

garantías de los derechos laborales con el Estado Democrático, entendidos estos aspectos como figuras elementales para la superación de la pobreza, la dignidad humana y el derecho al disfrute de una calidad de vida que posibilite el desarrollo humano integral.

Así las cosas, la calidad de vida, debe ser entendido más allá como un concepto anclado a la satisfacción de necesidades personales a través de medios económicos, como pudiera ser la noción más elemental del trabajo remunerado. Siendo que, la calidad de vida, también involucra factores de orden ambiental y personal que permiten que la persona goce de un estado de bienestar físico, emocional y en el resto de áreas de su vida (Verdugo et al., 2013).

Conforme a ello, la relación de la persona humana para con el trabajo, además del desempeño de actividades laborales sujetas a remuneración en el marco de una relación de dependencia, también está sujeta al bienestar integral, el cual comprende la salud laboral, la existencia de un medio de ambiente de trabajo apto, la armonización con las obligaciones propias de la vida familiar, el respeto a la integridad, y, sobre todo, la garantía del descanso y el aprovechamiento del tiempo libre. De tal manera que el derecho a la desconexión es una figura innovadora a la luz de los avances tecnológicos de este siglo, cuyo sustento es el ejercicio de la libertad personal en relación a la libre disposición del tiempo libre, el reconocimiento de la dignidad del propio teletrabajador y la irrenunciabilidad de las condiciones de trabajo basadas en criterios de justicia y equidad entre empleados y empleadores, indistintamente de la naturaleza del trabajo, la modalidad aplicable y los medios a utilizar.

### Capítulo III

#### Repercusiones de la jornada prolongada en el teletrabajo sobre el ámbito de la vida personal y familiar del trabajador

##### 3.1 Ventajas para el trabajador en la utilización de medios digitales en las relaciones laborales

El desempeño del trabajo como derecho fundamental y como servicio, está intrínsecamente relacionado con la protección del bienestar del trabajador en cuanto a su salud y seguridad. Sobre esta conceptualización, las entidades empleadoras deberán asegurar a través de las condiciones laborales, que sea garantizada la integridad física y psicosocial de los trabajadores, a los fines de evitar riesgos en detrimento de quienes desempeñan las actividades laborales (Rosenbaum, 2020, p. 103).

La implementación de la modalidad del teletrabajo ha representado una completa innovación y esta no escapa a los preceptos fundamentales que regulan el trabajo, lo cual es un hecho indiscutible. Conforme a esto, a pesar de que el término ha sido estudiado desde el siglo pasado, la irrupción del escenario pandémico del COVID-19 ha planteado la profundización de las discusiones en torno a su viabilidad y los resultados que ha generado en la productividad laboral aun en casos de contingencia de escala global.

Sobre la base de las ideas expuestas, Velásquez Camacho & Vera (2018) las principales bazas del teletrabajo como opción laboral son la flexibilidad en términos de movilidad y gestión del tiempo. Ciertamente, al no estar el trabajador limitado a realizar sus actividades dentro de un recinto en el marco de una jornada, este puede gestionar su tiempo de operatividad de acuerdo a sus necesidades y los resultados del empleador, así como la posibilidad de realizar las mismas en cualquier lugar, siempre y cuando disponga de los instrumentos necesarios para tales fines, lo cual es definido por Pérez Campos (2019) como “libertad para trabajar fuera de la oficina” (p. 105).

A una escala mayor, Raiborn & Butler (2009) afirman que el teletrabajo tiene un impacto ambiental positivo, al reducir el consumo energético del transporte y la congestión de vehículos en las zonas urbanas, lo que representa un uso de los recursos con mayor eficiencia. Asimismo, a nivel empresarial, el teletrabajo representa una reducción de costos de operatividad, en cuanto al mantenimiento de la planta física, y demás egresos propios de las modalidades laborales convencionales (transporte, gastos administrativos, rotación del recurso humano, entre otros).

Según la OIT (2017) para los empleadores, la implementación del teletrabajo representa una serie de beneficios de gran utilidad, tales como:

Los empleadores pueden beneficiarse de una mayor productividad, menos gastos generales y el acceso a una oferta más amplia, diversa, motivada y

calificada de trabajadores. En lo que respecta a los gobiernos, el teletrabajo puede ser una estrategia para afrontar los problemas medioambientales y de congestión urbana, y para promover oportunidades de empleo incluyentes para todos. (p. 31)

Asimismo, con relación a la calidad de vida de los trabajadores, la OIT (2013) menciona que los trabajadores de esta modalidad, se benefician del ahorro en gastos de transporte y de la gestión del tiempo, equilibrando su vida personal con el trabajo, mejorando la confianza entre empleadores y trabajadores, reduciendo el absentismo y promoviendo la diversidad, tanto a niveles de raza, etnia, nacionalidad, género e inclusive, para las personas con algún tipo de discapacidad (Ramírez P & Perdomo Hernández, 2019, p. 99). De igual modo, la flexibilidad representa una mejora en la salud física y mental de los trabajadores, al reducir los niveles de estrés y brinda lapsos de tiempo para la convivencia familiar más prolongados.

A consideración de la Organización Mundial del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (2022), las ventajas a nivel de la salud y el bienestar de los teletrabajadores se ven reflejadas cuando la dinámica del mismo está basado en una organización eficiente y se cuentan con los recursos adecuados para el efectivo desempeño del mismo. Siendo preciso acotar que dentro del marco normativo de Ecuador, concretamente en el Acuerdo Ministerial Nro. MNT-2020-181 (2020) se mencionan expresamente estas disposiciones, con referencia al funcionamiento de la jornada, la dotación de herramientas para el teletrabajo y el respectivo respeto al derecho a la desconexión.

En este sentido, la utilización de las tecnologías de información y comunicación en el ámbito laboral puede representar un conjunto de oportunidades de gran importancia para todos los trabajadores. Una de estas es, precisamente, la eficiencia, por cuanto la tecnología integra un conjunto de programas, aplicaciones y sistemas que permiten organizar de mejor manera la estructuración de objetivos y metas en el entorno laboral.

Otro de los resultados destacables del aprovechamiento de las TIC en el trabajo es dinamizar los procesos de comunicación e interacción entre distintos departamentos de una empresa, garantizando que de esta forma los procesos se agilicen y se reduzcan los retrasos burocráticos a nivel administrativo, lo que incrementa la productividad. De igual manera, el teletrabajo permite a su operador el desarrollo de habilidades para el aprovechamiento de plataformas y sistemas tecnológicos, un requerimiento que se hace cada vez más exigente e imprescindible en la dinámica global actual, en la medida que el cambio tecnológico se convierte en una constante de la vida humana.

Otro de los puntos destacables es que el aprovechamiento de la tecnología garantizaría al entorno laboral y a la propia entidad de trabajo una oportunidad de ponerse a la vanguardia de sus competidores. Especialmente en relación a la comunicación con los consumidores y clientes para mejorar experiencia de usuario, así como permitir que los trabajadores tengan mayor bienestar al tener una resolución de conflictos más eficientes y una mejor comunicación organizacional.

### **3.2 Desventajas para el trabajador en el uso de medios digitales fuera del horario del trabajo**

Si bien es cierto que la modalidad del teletrabajo cuenta con amplias ventajas, tanto para el trabajador, las empresas, la sociedad y el medio ambiente, esta, como cualquier otra modalidad, también cuenta con ciertas desventajas que deben ser sometidas a consideración. En tal sentido, Ramírez P & Perdomo Hernández (2019) destacan como desventaja el aislamiento social, motivado a que el trabajador no está exento de convivir con otros compañeros de trabajo, salvo para lo esencial como las reuniones de trabajo, que de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT (2021) a la larga pueden afectar su estabilidad emocional y su propia salud mental.

De igual modo, es bien sabido que el teletrabajo no es extensivo a toda clase de trabajos, los cuales por su naturaleza no pueden realizarse de otro modo que no sea mediante la operatividad presencial. Además de ello, de no ser por el contexto pandémico, la aplicación del teletrabajo no habría tenido tal aceptación como hasta ahora, ya que como asegura Sánchez Galvis (2012) se debe a los retos que representa la capacitación del personal y la resistencia por parte de los propios trabajadores.

Por otra parte, otro de los efectos contraproducentes del teletrabajo es la disipación de la línea entre el tiempo laboral y el tiempo familiar, claramente, como el teletrabajador generalmente desempeña sus actividades dentro de su propio hogar, puede terminar colisionando sus obligaciones familiares con las laborales. Otra desventaja destacable por Ramírez P & Perdomo Hernández (2019) es que el empleador presenta mayores limitaciones de ejercer su rol de supervisor de los trabajadores, debido a que los mismos se encuentran fuera del recinto laboral, lo que les obliga a emplear plataformas de gestión como Asana y similares (Pineda Rodríguez, 2021).

Adicionalmente, la OIT (2017) determinó que dentro de los retos del teletrabajo destacan los riesgos a nivel de seguridad informática, como lo son las vulneraciones a la ciberseguridad, exposición de información confidencial (tanto de la empresa como de los datos personales del teletrabajador) y la propia privacidad de los teletrabajadores. Por otro lado, a nivel psicosocial, el teletrabajo tiene una serie de riesgos derivados del aislamiento, la poca separación entre la carga laboral y las obligaciones familiares, el acceso a la

profesionalización y formación, además de las dificultades para la efectiva supervisión de las condiciones de salud y seguridad laboral bajo esta modalidad, en especial cuando el recinto de trabajo del teletrabajador, es su propio hogar.

Tras este recuento, se evidencia que en el contexto ecuatoriano aún existen muchos retos para los teletrabajadores en lo referente a la aplicación y desarrollo de esta modalidad, cuyas causas se atribuyen principalmente al persistente desconocimiento en torno a la aplicación de la modalidad, en relación a las políticas más aprovechables para el buen desarrollo del teletrabajo. A tales efectos, según Monte González (2021) se requiere una difusión de las buenas prácticas conforme a esta forma de trabajo se continúe realizando de forma reiterada.

De modo que, en el contexto organizacional de las empresas, especialmente en sus niveles de gerencia, continúan impidiendo que esta modalidad se pueda llevar a cabo de una manera más armónica con los derechos de los teletrabajadores. Especialmente en lo referente a su desconexión digital, ya que cómo se ha podido destacar de acuerdo con Torres (2021) las denuncias de violación del derecho a la desconexión digital en Ecuador siguen presentes en la dinámica laboral, debido a que sigue vigente el viejo paradigma que prioriza el cumplimiento de horarios fijos por encima de la productividad, lo cual contraviene la naturaleza del teletrabajo, ya que este se fundamenta en ser un régimen dotado de flexibilidad.

### **3.3 Análisis de enfermedades producidas por la utilización de dispositivos digitales fuera del horario del trabajo**

Tal y como fue mencionado en secciones anteriores, la OMS (2022) considera que la mayor garantía para la salud física y mental del teletrabajador, además del propio distanciamiento social (dada la masificación de dicha modalidad tras la pandemia del COVID-19) es la organización eficiente del mismo en conjunto con la asistencia efectiva al teletrabajador. Así las cosas, a nivel físico, la prolongación de las jornadas laborales a distancia puede conllevar a que el teletrabajador sufra de problemas de irritabilidad, problemas a nivel físicos en sus músculos y huesos, fatiga visual, aumento de los niveles de estrés, sobrepeso y consumo de sustancias, cuanto existe desorganización en su desempeño.

A juicio de Pérez Campos (2019) uno de los principales retos del trabajo a través de medios tecnológicos en la hiperconexión, también definida como hiperconectividad (Rosenbaum, 2020). El fenómeno de la hiperconectividad digital, entendido como el uso excesivo de plataformas y medios tecnológicos, hace que el trabajador sea susceptible a riesgos de carácter psicosocial que derivan en problemas para su salud como el estrés tecnológico, además de la imposibilidad de una efectiva desconexión, lo cual se manifiesta en

prolongación de las jornadas de trabajo y el desequilibrio entre la vida familiar y laboral (Domingo Monforte & Salvador Álvarez, 2020).

El tecnoestrés, de acuerdo con Maset (2019) es aquella tensión fisiológica con efectivos a nivel físico o emocional derivada por el uso de las TICS en el ámbito laboral, cuyo origen radica en la incapacidad de gestión saludable de las TIC con relación al tiempo, aptitudes y recursos a disposición del trabajador frente a la carga laboral que posea. Según Salanova et al. (2007), existen tres tipos de tecnoestrés:

**3.3.1 Tecnoansiedad:** Experimentación de tensión y malestar por causa del uso de las TIC, que deriva en reacciones fisiológicas no placenteras, escepticismo al uso de tecnologías y pensamientos negativos sobre las capacidades y manejo para las TIC. Jay (1981) identifica también a la **tecnofobia**, esto es, una categoría específica de ansiedad tecnológica que se expresa mediante la ansiedad, resistencia, hostilidad y agresividad hacia la tecnología.

**3.3.2 Tecnofatiga:** Comprende la sensación de cansancio físico, mental y cognitivo producto del uso de las TIC, la cual puede verse también en un modo específico como el “síndrome de la fatiga informativa”, cuya manifestación se produce por la sensación de sobrecarga por el uso prolongado del del internet.

**3.3.3 Tecnoadicción:** Finalmente, la tecnoadicción es aquella actitud compulsiva que conlleva al uso prolongado de las TIC, de manera incontrolable y por largos períodos de tiempo, generándose una situación de dependencia tecnológica por parte de los usuarios.

Aunado a ello, a nivel psico-emocional, el teletrabajo puede derivar en el aislamiento social, tal y como fue mencionado en las desventajas, cuyas consecuencias son, además de los cuadros depresivos: agotamiento, soledad, sentimientos de culpa y conflictividad intrafamiliar, de acuerdo al tipo de trabajo y la demanda que este conlleva para el teletrabajador (OMS & OIT, 2021). De hecho, Valero-Pacheco & Riano-Casallas (2020), destacan que los problemas de salud que se derivan del trabajo, tienen correlación con la falta de capacidad de las empresas de gestionar los riesgos laborales de dicha práctica, siendo esencial la planificación para la efectiva gestión y resultados del teletrabajo. Sobre este último punto, la garantía a la desconexión digital resulta providencial para tales fines, en aras del buen desempeño laboral y la armonización de este con la vida privada y familiar. Frente a estos riesgos para la salud del teletrabajador, Salanova et al. (2007) plantean estrategias de intervención a nivel individual y organizacional, en aras de reducir los niveles de estrés por causa de las TIC. Es así como se propone a nivel individual, abordar estrategias activas tales como; la relajación física y mental, la planificación, la reestructuración a nivel cognitivo, el apoyo técnico y social, hasta contemplar la retirada.



Con relación a las organizaciones, se propone que frente a la gestión de los recursos humanos se fomente la comunicación laboral (feedback), la formación organizacional, la toma de decisiones participativa, el desarrollo de equipos para tareas específicas, y los cambios a nivel del clima organizacional. Por su parte, a nivel técnico, las estrategias a considerar son: (i) rediseño del puesto, (ii) rediseño de la tecnología, y (iii) la sustitución de tecnologías poco amigables, siempre y cuando sean adoptadas desde un enfoque preventivo, para lo cual la detección y supervisión a tiempo por parte de la gerencia es clave para garantizar un ambiente laboral sano para los teletrabajadores y la operatividad empresarial.

### **3.5 La propuesta de un Protocolo de Buenas Prácticas para el Teletrabajo en Ecuador**

A modo de complementar lo expuesto, es necesario plantear un aporte fundamentado en la necesidad de brindar mayor sustento y protección jurídica al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. Esto en razón de que, aunque exista en el Ecuador una base jurídica que ha desarrollado el funcionamiento de la modalidad del teletrabajo y los derechos de los teletrabajadores, la desconexión amerita mayores garantías para su efectivo cumplimiento, dada la favorabilidad del marco normativo actual a la libre negociación colectiva en desatención de los riesgos laborales (Brito Tello & Romero Romero, 2022).

Cabe destacar que, en países como España (2012), Chile (2021), Colombia (2020) y Argentina (2011) en colaboración con la OIT, se han elaborado manuales de buenas prácticas y libros blancos para el teletrabajo. La finalidad de los citados documentos es brindar un marco referencial para la adopción de la modalidad del teletrabajo, abordando el mismo desde la perspectiva estadística, gerencial, tecnológica y legal, además de brindar recomendaciones para su aplicación, teniendo en cuenta que la LOAH (2020) en su disposición reformativa primera, último aparte, ordena a la autoridad en materia laboral dictar la normativa sublegal para la recta aplicación del teletrabajo.

En ese orden de ideas, se propone que el Ministerio del Trabajo elabore con la participación de la OIT, representantes del sector empresarial, sindicatos, y organizaciones sociales; un acuerdo ministerial que contenga un protocolo de buenas prácticas para el desarrollo del teletrabajo en el Ecuador. El acuerdo en cuestión, deberá estar fundamentado en un estudio acerca de la situación del teletrabajo en el país a nivel estadístico y jurídico-normativo, y en función de los resultados de dicho estudio:

- Desarrollar la regulación normativa para el funcionamiento del teletrabajo de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo (2005), la LOAH (2020) y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 (2020).
- Recomendar pautas a seguir por los empleadores en el marco de los principios de libertad económica, de contratación y de trabajo previstos en la Constitución (2008) en su artículo 66, numerales 15, 16 y 17.
- Diseñar políticas que sirvan de incentivo para la aplicación y sostenibilidad del régimen de teletrabajo, conforme al derecho a un ambiente laboral seguro y el régimen de desarrollo consagrados en la Constitución (2008) en sus artículos 33 y 275, respectivamente.
- Establecer procedimientos sancionatorios cuando se generen hechos que contravengan el marco jurídico de la materia o los derechos de los teletrabajadores en general.

En ese sentido, la propuesta del protocolo se basa en los siguientes fundamentos:

- **Disposiciones generales:** Principios fundamentales, definición del teletrabajo, y glosario de términos aplicables en el teletrabajo.
- **Medidas y recomendaciones para el buen uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación:** Importancia del apoyo de las TIC en el teletrabajo, obligación del empleador de proveer los medios necesarios para el teletrabajo, listado de tecnologías y sistemas complementarios para el mejor desempeño del teletrabajo (contadores de horas de trabajo, plataformas colaborativas de trabajo, herramientas para la comunicación laboral y programas para la protección de datos personales).
- **Medidas y recomendaciones para la protección del bienestar de los teletrabajadores:** El derecho a la desconexión digital, el equilibrio de la vida familiar con las obligaciones laborales, recomendaciones para la prevención de riesgos ergonómicos y la salud laboral
- **Medidas y recomendaciones para la promoción del teletrabajo:** Incentivos para las empresas, incentivos para los trabajadores, fomento de la responsabilidad social empresarial, desarrollo de políticas por parte del Estado para el desarrollo y transferencia tecnológica.
- **Régimen sancionatorio:** Procedimiento administrativo para la contravención de los derechos de los teletrabajadores, medidas de reparación e indemnización, ordenación de pagos de horas extra por concepto de la violación al derecho a la desconexión, procedimiento administrativo para la contravención de obligaciones laborales.

- **Disposiciones transitorias:** Vigencia del protocolo supeditada a la sanción de disposiciones legislativas que desarrollen el teletrabajo, bien sea mediante reforma del Código del Trabajo o a la sanción de una ley especial.

#### 4. Conclusiones

- El teletrabajo es una modalidad emergente que desde su irrupción y masificación a partir del año 2020 se ha establecido con un impacto considerable en el mercado laboral mundial. Por lo tanto, requiere de un estatus jurídico que brinde garantías suficientes para los teletrabajadores y los empleadores para su efectivo desempeño de forma armónica y productiva.
- Conforme a cifras de la OMS y la OIT (2021), en la región latinoamericana hasta 23 millones de trabajadores adoptaron dicha modalidad, y en el continente europeo, casi la mitad del trabajo (48%) se llevó a cabo de forma remota, lo cual refleja una tendencia creciente, por ejemplo, en Estados Unidos, estudios arrojan que uno de cada tres empleos (34%) están destinados a realizar por la vía telemática.
- La necesidad de regular la modalidad del teletrabajo y la disposición de garantías legales al derecho a la desconexión digital, especialmente tras la pandemia del COVID-19, está enmarcada en las metas del Objetivo n°. 8 del Desarrollo Sostenible (2015) referente a la generación de empleo decente como medio para la superación de la pobreza y la integración social con la innovación tecnológica.
- Desde el ámbito de las políticas públicas, el Estado Ecuatoriano contempla en su Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 (2021) la importancia de abordar a la modalidad del teletrabajo, considerando como prioridad la generación de empleo con condiciones dignas (Objetivo 1) y garantizar el acceso a los servicios de conectividad en el territorio (Objetivo 5, política 5.4). Asimismo, dentro de las metas de salud integral (Objetivo 6) se prevé la reducción del comportamiento sedentario de la población joven y adulta.
- En cuanto al ordenamiento jurídico, Ecuador consagra de manera plena la modalidad del teletrabajo y el derecho a la desconexión digital a través de diferentes instrumentos normativos de rango legal y sublegal, destacándose: el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH) y los Acuerdos Ministeriales del Ministerio del Trabajo en la materia, lo cual posiciona al Ecuador dentro del estándar en este ámbito, como en el caso de Colombia y los países de la comunidad europea.

## 5. Recomendaciones

- Profundizar el desarrollo de las normas laborales referentes al teletrabajo, en los términos establecidos por la disposición reformativa primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH, 2020), incorporando las normas establecidas por el Ministerio del Trabajo, en especial la prevista en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 (2020) referentes al derecho a la desconexión y la duración de la jornada de trabajo.
- Promover la celebración de acuerdos tripartitos para el teletrabajo, con participación del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud, en el marco de los estándares previstos por la OIT en torno a dicha modalidad, la protección del medio ambiente laboral y el dialogo social, en aras de establecer planificaciones más sostenibles en el entorno de trabajo.
- Proponer la cooperación activa del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para monitorear el desarrollo de la modalidad del teletrabajo en Ecuador, evaluando el cumplimiento de las condiciones laborales previstas en el marco normativo con relación a los compromisos internacionales suscritos por el Estado.
- Coordinar entre el Ministerio del Trabajo y las organizaciones de la sociedad civil, la promoción del teletrabajo en condiciones dignas, a los fines de abordar el desarrollo de infraestructura para el acceso al servicio de internet, capacitación de población económicamente activa en el manejo de las TIC y la recepción de denuncias a la vulneración del derecho a la desconexión.
- Fomentar la incorporación de las tecnologías de información y comunicación para complementar la gestión eficiente del teletrabajo (Microsoft Teams, Google Tasks, Zoom, Asana, entre otros) y velar por el derecho a la desconexión de los teletrabajadores. A tales efectos, resulta idóneo que el Ministerio del Trabajo disponga mediante Acuerdo Ministerial la aplicación de las mismas, tanto en la administración pública como en el sector privado.

### Bibliografía

Agencia EFE. (11 de noviembre de 2021). *Un estudio revela que el teletrabajo reduce en un 24 % las emisiones de carbono*. Obtenido de Agencia EFE - Edición España: <https://www.efe.com/efe/espana/efefuturo/un-estudio-revela-que-el-teletrabajo-reduce-en-24-las-emisiones-de-carbono/50000905-4673455>

Alemán Páez, F. (2017). El derecho de desconexión digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088». *Trabajo y Derecho*(30), 12-33. Obtenido de [http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG\\_COL\\_NUM\\_31/D7.pdf](http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf)

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial n.º 449 del 20 de octubre de 2008. Retrieved from [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Asamblea Nacional de Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria*. Quito: Registro Oficial 444, 10 de mayo de 2011. Obtenido de [https://observatorioess.org/wp-content/uploads/2021/03/n\\_ecuador\\_Registro\\_oficial\\_444\\_Ley\\_de\\_EPS.pdf](https://observatorioess.org/wp-content/uploads/2021/03/n_ecuador_Registro_oficial_444_Ley_de_EPS.pdf)

Asamblea Nacional de Weimar. (1919). *Constitución del Imperio Alemán*. Weimar: Athenaeum. Obtenido de <https://ezequielsingman.files.wordpress.com/2016/03/constitucion-de-weimar-alemania-19191.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador. (1929). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Obtenido de [https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-26-de-marzo-1929/html/47f51947-6b67-442f-8d33-13c941391362\\_2.html#l\\_0\\_](https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-26-de-marzo-1929/html/47f51947-6b67-442f-8d33-13c941391362_2.html#l_0_)

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento N.º 167 del 16 de diciembre de 2005.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Registro Oficial Suplemento N.º 229 del 22 de junio de 2020.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (22 de marzo de 2022). *Comparador de Constituciones del Mundo*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <https://www.bcn.cl/procesoconstituyente/comparadordeconstituciones/materia/leisure>

Brito Tello, M. F., & Romero Romero, C. D. (2022). Desconexión digital en Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 210-222. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.244>

C-103/21, D-13867 (Corte Constitucional de Colombia abril 21, 2021). Retrieved from <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-103-21.htm>

Campa Cifrián, R., & Negrete Morayta, A. (2020). El derecho al trabajo y al descanso. En F. Martínez, M. Franco, J. Verdín, & Z. Fajardo, *Voces por la universalidad de los derechos humanos. A 70 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos*. (págs. 513-536). Querétaro: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6410/34.pdf>

Castel, R. (1995). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós. Obtenido de [https://aulavirtual4.unl.edu.ar/pluginfile.php/7097/mod\\_resource/content/1/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuesti%C3%B3n-social.pdf](https://aulavirtual4.unl.edu.ar/pluginfile.php/7097/mod_resource/content/1/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuesti%C3%B3n-social.pdf)

Comisión Europea. (2002). *Acuerdo Macro Europeo sobre Teletrabajo*. Bruselas: EUR-Lex. Obtenido de [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35\\_45.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_45.pdf)

Congreso Constituyente de México. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. (2021, abril 21). *Comunicado 14 (Abril 21 de 2021)*. Retrieved from Corte Constitucional de Colombia: <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://cdn.actualicese.com/normatividad/2021/Sentencias/S-C-103-21.pdf>

Domingo Monforte, J., & Salvador Álvarez, N. (2020). *Hiperconectividad digital y salud laboral: Teletrabajo y desconexión*. Madrid: Diario La Ley. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7420591>

Escobar Martín, D. (2019). *El derecho a la desconexión digital*. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. Segovia: Universidad de Valladolid. Obtenido de

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-N.1040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Faz Garza, O., & Malagón Monroy, D. I. (2021). La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie*, 1(161), 541-570. doi:<https://doi.org/10.22201/ij.24484873e.2021.161.16485>

Fundación MásFamilia. (2012). *El Libro blanco del teletrabajo en España*. Barcelona: Fundación MásFamilia.

García-Rubio, M. P., Silva-Ordoñez, C. A., Salazar-Mera, J. E., & Gavilanez-Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(Número Especial 3), 168-180. doi:<https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36500>

Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. L., & Vera, A. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia & Trabajo*, 9(25), 85-88. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-489188>

Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 23-39. Obtenido de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451>

Gobierno de Colombia. (17 de marzo de 2020). *Conozca las modalidades del Teletrabajo y cómo implementarlo*. Obtenido de Teletrabajo: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-126202.html>

González Andrade, J. (6 de octubre de 2018). *Derecho humano al descanso*. Obtenido de Asuntos Legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/juanita-gonzalez-andrade-2613935/derecho-humano-al-descanso-2779042>

Guerrón Ayala, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Derecho. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar (Sede Ecuador). Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2746>

Jay, T. (1981). Computerphobia: What to do about it? *Educational Technology*, 21, 47-48.



Jüneman, F., & Wiegand, C. (2021). *Manual de Teletrabajo: Marco Jurídico y Buenas Prácticas*. Santiago: CERALC. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_774768.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf)

León XIII. (1891). *Carta Encíclica Rerum Novarum del Sumo Pontífice León XIII sobre la situación de los obreros*. Roma: Libreria Editrice Vaticana.

López Ahumada, J. E. (2004). Orígenes y formación del derecho al descanso semanal. *Anuario de la Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*, 2004, 58-89. Obtenido de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/6099>

Maset, J. (25 de febrero de 2019). *Tecnoestrés laboral*. Obtenido de Cinfasalud: <https://cinfasalud.cinfa.com/p/tecnoestres-laboral/>

Ministerio de Salud Pública. (2020). *Acuerdo N° 00126-2020*. Quito: Registro Oficial 160, Suplemento, 12 de marzo de 2020. Obtenido de [https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/SRO160\\_2020\\_03\\_12.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/SRO160_2020_03_12.pdf)

Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones. (2020). *Libro Blanco El ABC del Teletrabajo en Colombia*. Obtenido de Teletrabajo - MinTIC: [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2018). *Libro Blanco de la Sociedad de la Información y del Conocimiento*. Obtenido de Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/07/Libro-Blanco-de-la-Sociedad-del-Informaci%C3%B3n-y-del-Conocimiento.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190*. Quito: Registro Oficial N° 825, Segundo Suplemento, 24 de agosto de 2016. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2018). *Acuerdo Ministerial N°. MDT-2018-0135*. Quito: Registro Oficial 265, 19 de junio de 2018. Obtenido de [trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0135-EXPEDIR-EL-ACUERDO-MINISTERIAL-QUE-REGULA-LOS-CONTRATOS-DE-TRABAJO-A-JORNADA-PARCIAL-PERMANENTE.pdf?x42051](https://trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0135-EXPEDIR-EL-ACUERDO-MINISTERIAL-QUE-REGULA-LOS-CONTRATOS-DE-TRABAJO-A-JORNADA-PARCIAL-PERMANENTE.pdf?x42051)

Ministerio del Trabajo. (2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A*. Quito: Registro Oficial N°. 171, Suplemento, 30 de enero de 2018. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/mdt-2018-0002-a\\_reforma\\_al\\_acuerdo\\_ministerial\\_nro.\\_mdt-2016-0190\\_el\\_teletrabajo\\_en\\_el\\_sector\\_privado.pdf?x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/mdt-2018-0002-a_reforma_al_acuerdo_ministerial_nro._mdt-2016-0190_el_teletrabajo_en_el_sector_privado.pdf?x42051)

Ministerio del Trabajo. (2018). *Beneficios*. Recuperado el 29 de marzo de 2022, de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/beneficios/>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Grupo Objetivo*. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/objetivo/>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Teletrabajo*. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/>

Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial N°. MDT-2020-076*. Quito: Registro Oficial N°. 178, 7 de abril de 2020.

Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*. Quito: Registro Oficial 318, 27 de octubre de 2020. Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>

Molina Navarrete, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada? *Revista de la Facultad de Derecho de México, LXVII(269)*, 891-919. Obtenido de <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/download/62482/54956>

Molina, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar(138)*, 249-283. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>

Monte González, K. (05 de septiembre de 2021). *Esto es lo que debe pasar en Ecuador para que el teletrabajo sobreviva en el tiempo*. Obtenido de Diario Expreso: <https://www.expreso.ec/actualidad/debe-pasar-teletrabajo-sobreviva-ecuador-111159.html>

Montero Granda, N. d. (2014). El derecho al ocio y el nuevo paradigma constitucional ecuatoriano. *Revista de Derechos Humanos: Aportes Andinos*(34), 95-103. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10644/4426>

Montero Ulate, B., Vasconcelos Vásquez, K. L., & Arias Murillo, G. (2020). Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud RCyS*, 10(2), 109-125. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>

Mujica Zapata, M. G. (2014). Tercerización laboral: Práctica prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(13), 73-93. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030399004>

Muñoz, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales. En M. Carrasco, & M. Quintero, *Los nuevos retos del trabajo decente: La salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10)* (págs. 112-126). Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Obtenido de [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29771/derecho\\_munoz\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29771/derecho_munoz_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oberto, T. (2019). Derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre en Venezuela. *Gaceta Laboral*, 25(2), 136-154. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/32979/34584>

Ochoa Rodríguez, G. (2019). *Gobernanza, Servicios Hídricos y Responsabilidad Estatal: Una nueva perspectiva de estudio interdisciplinar*. Universitat de Valencia, Facultad de Derecho. Valencia: Universitat de Valencia. Obtenido de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/73039/Tesis%20Doctoral%20Ochoa%20Guillermo%202020.pdf?sequence=1>

Organización de Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José, Costa Rica: OEA. Obtenido de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

Organización de Estados Americanos. (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales*

y culturales "Protocolo de San Salvador". San Salvador: OEA. Obtenido de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Organización de Estados Americanos. (2001). *Carta Democrática Interamericana*. Lima: OEA. Obtenido de [https://www.oas.org/charter/docs\\_es/resolucion1\\_es.htm](https://www.oas.org/charter/docs_es/resolucion1_es.htm)

Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Nueva York: A/RES/217(III). Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1968). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York: A/RES/2200A(XXI). Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (07 de enero de 2015). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Obtenido de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Organización de las Naciones Unidas. (octubre de 2016). *Trabajo decente y crecimiento económico: Por qué es importante*. Obtenido de Desarrollo Sostenible: [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (julio de 1999). *SITUACIÓN DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES: Estudio del caso de México*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms\\_205372.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205372.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (25 de marzo de 2013). *Las ventajas del trabajo a distancia*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/n>

Organización Internacional del Trabajo. (11 de noviembre de 2016). *¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_536965/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (febrero de 2017). *Contratos de trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ce.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros – Informe final de la discusión*. Departamento de Políticas Sociales. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Retrieved from [https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_547101/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_547101/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Definición y medición estadísticas del trabajo «por cuenta propia» económicamente dependiente*. Ginebra: 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_644893.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_644893.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (10 de octubre de 2018). *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648703.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648703.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (09 de abril de 2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (10 de octubre de 2019). *Lo pequeño importa: Datos mundiales sobre las contribuciones al empleo de los trabajadores independientes, las microempresas y las pymes*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_723318.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_723318.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (13 de octubre de 2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (15 de junio de 2021). *Cooperar para salir del aislamiento: las cooperativas de trabajadoras y trabajadores domésticos*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/publication/wcms\\_377669.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_377669.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (15 de junio de 2021). *Cooperar para salir del aislamiento: las cooperativas de trabajadoras y trabajadores domésticos*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/publication/wcms\\_377669.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_377669.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (julio de 2021). *Trabajo en plataformas independientes en la Federación Rusa: 2009-2019*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_815254.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_815254.pdf)

Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, & Union Industrial Argentina. (2011). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*. Buenos Aires: OIT. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)

Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Teletrabajo saludable y seguro*. Ginebra: OMS. Retrieved from Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>

Organización Mundial de la Salud. (02 de febrero de 2022). *El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con el equipo adecuado*. Obtenido de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2022/02/1503482>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2014). *Perspectivas del empleo en la OCDE 2014*. París: OECD iLibrary. Obtenido de [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014\\_empl\\_outlook-2014-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en)

Organización Internacional del Trabajo. (1994). *C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175)

Orozco, M. (11 de diciembre de 2021). *Unas 108.940 personas continúan teletrabajando en el país*. Obtenido de Primicias: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/personas-siguen-teletrabajo-ecuador-regulacion-reforma/>

Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14(45), 257-275. Obtenido de <https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/636>

Pérez Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario jurídico y económico escurialense*(52), 101-124. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>

Pineda Rodríguez, M. C. (2021). *El liderazgo del teletrabajo en Colombia*. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas. Bogota, D.C: Universidad Militar Nueva Granada. Retrieved from <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38146>

Porras Velasco, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código de Trabajo. *Foro Revista de Derecho*(19), 15-41. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/419>

Quaglia, A., & Gutiérrez, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. Piura: Escuela Profesional de Administración. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Raiborn, C., & Butler, J. B. (2009). A new look at telecommuting and teleworking. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 20(5), 31-39. doi:<https://doi.org/10.1002/jcaf.20511>

Ramírez P, J., & Perdomo Hernández, M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación*, 1(1), 96-119. Retrieved from <https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>

Real Academia Española. (2020). *in dubio pro operario*. Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/in-dubio-pro-operario>

Real Academia Española. (2020). *principio de progresividad*. Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-progresividad>

Real Academia Española. (13 de abril de 2022). *teletrabajo*. Obtenido de Diccionario de la Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?formList=form&w=teletrabajo#>

Rodríguez-Moreno, D. C., & Cendales-Arias, L. A. (2016). Legislación Laboral y Nuevas Formas de Trabajo. *Revista Principia Iuris*, 13(26), 11-34. Obtenido de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/1134>

Romero Sánchez, N. J. (2021). *Investigación sobre la pertinencia de una Política Pública de Fomento al Teletrabajo en la Ciudad de Bogotá*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas. Bogotá: Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/41626>

Rosenbaum, F. (2020). El "derecho" a la desconexión. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 1(1), 95-111. Retrieved from <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/26>

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Nogareda, C. (2007). *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Retrieved from Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España: [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a)

Sánchez Galvis, M. (2012). *Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/S1200081\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/S1200081_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez Vera, M. C. (2022). *El teletrabajo en Ecuador: Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Área de Derecho. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8642>



Sanguinetti, W. (2021). ¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital? *Trabajo y Derecho*(78), 1-7. Obtenido de <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2021/06/w-sanguinetti-derecho-a-la-desconexion-y-deber-de-reconexion-digital-td-78.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Quito: Resolución 002-2021-CNP. Retrieved from [https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado\\_compressed.pdf](https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf)

Teruel Lozano, G. M. (2016). Los derechos fundamentales en la sociedad digital. *Fundamentos: Cuadernos monográficos de teoría del estado, derecho público e historia constitucional*(9), 215-243. Obtenido de [https://www.unioviedo.es/constitucional/fundamentos/noveno/pdfs/08\\_germanteruel.pdf](https://www.unioviedo.es/constitucional/fundamentos/noveno/pdfs/08_germanteruel.pdf)

Torres, W. (14 de agosto de 2021). *Falta de desconexión en el teletrabajo, un problema en el país*. Obtenido de Primicias: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/oit-desconexion-teletrabajo-ecuador/>

Valero-Pacheco, I. C., & Riano-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33. doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>.

Valle-Perís, M. (2022). Evolución y consecuencias de la hiperconectividad. *Proyecta56, an Industrial Design Journal*(2), 58-75. doi:<https://doi.org/10.25267/P56-IDJ.2022.i2.05>

Vega, M. (2017). El Futuro del trabajo: ¿ revolución industrial y tecnológica o crisis del Estado social? *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2017(1), 1-13.

Velásquez Camacho, C. M., & Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *INVESTIGATIO*(10), 41-53. doi:<https://doi.org/10.31095/irr.v0i10.194>

Verdugo, M., Schalock, R., Arias, B., Laura, G., & Jordán, B. (2013). Calidad de Vida. En M. Verdugo, & R. Schalock, *Discapacidad e Inclusión* (págs. 443-461). Salamanca: Amarú. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Verdugo/publication/283211086\\_Calidad\\_de\\_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Verdugo/publication/283211086_Calidad_de_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf)

Vicente, M., Torres, J., Torres, A., Ramírez, M., & Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297. Obtenido de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-77192018000200287](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000200287)

Villacampa, V. (2011). *Atlas de Historia Universal*. Parramon.

Zamora, S. (2019). Desconexión digital ¿novedad o anécdota? *Diario La Ley*, 9363, 1-3. Retrieved from Diario La Ley:

[https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ev9VpouKF2kJ:scholar.google.com/+desconexion+digital&hl=es&as\\_sdt=0,5](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ev9VpouKF2kJ:scholar.google.com/+desconexion+digital&hl=es&as_sdt=0,5)