



Universidad del Azuay
Facultad de Ciencias Jurídicas
Carrera de Derecho

**EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL
DEL TELETRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN
ECUATORIANA: ¿FALTA DE PROTECCIÓN O
VACÍO LEGAL?**

Autor(a):
María Daniela Valverde Iñiguez

Director:
Dr. Sebastián Diego Medina Altamirano

Cuenca – Ecuador
2023

DEDICATORIA

Este trabajo de graduación es dedicado a mi familia, sobre todo a mi mamá que ha sido mi fuerza, mi apoyo incondicional, mi inspiración y admiración. También a Emilio, mi otra mitad, mi mejor amigo, por ser mi soporte, mi impulso.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al doctor Sebastián Medina por otorgarme el apoyo académico, dedicarme su tiempo y atención incondicional, ya que sin él no se hubiera realizado de manera adecuada este trabajo.

RESUMEN:

A través de la declaratoria de la emergencia sanitaria a consecuencia de la pandemia Covid-19, el teletrabajo ha incrementado su importancia y aplicación. Tal es, que esta modalidad de empleo digital es la innovación más moderna en el desarrollo del trabajo, encaminado a dinamizar la relación laboral a través de la utilización eficiente de herramientas digitales de la comunicación e información. A partir de la legislación ecuatoriana, se realiza un análisis partiendo de la evolución normativa, a fin de determinar con qué mecanismos cuenta el teletrabajador para garantizar sus derechos laborales; entre ellos, enfatizando el derecho a la desconexión digital, tanto en el sector privado como público. Este último se enfoca en la protección hacia el trabajador, en cuanto a sus tiempos de descanso, cuando se encuentra fuera de su jornada laboral, con el fin de precautelar su salud y privacidad. A partir del Derecho Comparado se pretende determinar que otros Estados cuentan con una normativa más avanzada que materializa de mejor manera la tutela efectiva la desconexión digital y así se determinará si existe insuficiencia en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Palabras clave: desconexión digital, derecho al descanso, empleador, protección, teletrabajador, materializar, prestación de servicios, jornada laboral.

ABSTRACT:

Through the declaration of a health emergency because of the Covid-19 pandemic, telework has increased its importance and application. Such s, that this modality of digital employment is the most modern innovation in the development of work, aimed at labor flexibility through the efficient use of digital tools of communication and information. From the Ecuadorian legislation, an analysis is made starting from the regulatory evolution, to determine what mechanisms, the teleworker has to ensure their labor rights; among them, emphasizing the right to digital disconnection, both in the private and public sector. The latter focuses on the protection of the worker, in terms of their rest time, when they are outside their working day, in order to safeguard their health and privacy. Based on comparative law, it is intended to determine that other States have more advanced regulations that better materialize the effective protection of digital disconnection and thus determine whether the Ecuadorian legal system is insufficient.

Keywords: digital disconnection, right to rest, employer, protection, teleworker, materialize, provision of services, working time.



ÍNDICE:

RESUMEN:.....	III
ABSTRACT:.....	III
CAPÍTULO I.....	1
1. EL TELETRABAJO COMO LA NUEVA FORMA DE EMPLEO DIGITAL	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 La nueva modalidad laboral en el ámbito digital: Generalidades	5
1.3 Definición.....	7
1.4 Comparación de estadísticas antes y después de la pandemia acerca del teletrabajo	13
CAPÍTULO II.....	16
2. ANÁLISIS NORMATIVO DEL TRABAJO DIGITAL EN ECUADOR	16
2.1 Evolución normativa del teletrabajo en Ecuador	16
2.1.1 Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190	16
2.1.2 Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-090	19
2.1.3 Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002A	20
2.1.4 Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076	21
2.2.1 Código de Trabajo	23
2.2.2 Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181	26
2.2.3 Ley Orgánica del Servicio Público	28
2.2.4 Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-035	29
CAPÍTULO III	32
3. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	32
3.1 Concepto	32
3.2 Evolución del derecho a la desconexión digital	33
3.2.1 Origen en la afección hacia la salud: Síndrome de Burnout.....	36
3.3 Legislación comparada: Regulación nacional e internacional ante la desconexión digital... 38	
3.3.1 Regulación nacional referente a la Desconexión Digital	38
3.3.2 Regulación internacional.....	41
3.3.2.1 Desconexión Digital en Alemania	42
3.3.2.2 Desconexión Digital en Francia	43
3.3.2.3 Desconexión Digital en Italia.....	44
3.3.2.4 Desconexión Digital en España	45
3.3.2.5 Desconexión Digital en Colombia	46
CONCLUSIONES	47
REFERENCIAS.....	51

CAPÍTULO I

1. EL TELETRABAJO COMO LA NUEVA FORMA DE EMPLEO DIGITAL

1.1 Antecedentes

El teletrabajo es una de las más modernas innovaciones del desarrollo del trabajo. De esta manera, surge la idea de la flexibilidad laboral, ya que, incorpora distintas herramientas avanzadas tecnológicas que facilitan al teletrabajador para que labore fuera de su lugar habitual de trabajo, con la finalidad de crear un ambiente más productivo. Además, esta nueva modalidad tiene su origen a través de la TIC, es decir, de la intensiva implementación de las tecnologías de la información y comunicación dentro del campo laboral.

Adicionalmente, esta modalidad nace en el año 1973, cuando Jack Nilles, presidente de una firma consultora norteamericana, creó y utilizó el término *telecommuniting*, para describir la sustitución de los desplazamientos del trabajo en razón del uso de mecanismos de telecomunicaciones, y nuevas tecnologías. En consecuencia, por la crisis petrolera de los años setenta en Estados Unidos, presentado por el físico Jack Nilles, como una opción de solución para lidiar dicha crisis petrolera, la cual obligó a muchas empresas a reducir el consumo y la contaminación vehicular. (Rojas, 2016)

Su propuesta se basaba en el *telecommuting* que se lo denominó en aquel tiempo, refiriéndose al teletrabajo, surgió como una nueva alternativa para su uso generalizado, con la finalidad de disminuir la movilidad y desplazamiento del trabajador, por lo que, en efecto, se reduce tanto problemáticas ambientales como sociales: como mitigar la contaminación y restar problemas de transporte. (Rojas, 2016)

Básicamente, el *telecommuting* consiste en que el teletrabajador lleve su trabajo a su casa, en vez de enviar al trabajador al lugar de trabajo. (Pérez, 2010) De esta manera, sus actividades laborales serán realizadas de modo remoto, por lo que se trasladará el lugar de trabajo, sin alterar el funcionamiento de la organización laboral de la empresa. Asimismo, el físico Nilles afirmó que si un trabajador de cada siete, no tuviera que trasladarse a su lugar habitual de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo. (Zambrano, 2021)

De esta manera, se puede afirmar que los avances y circunstancias históricas del trabajo han evolucionado, por lo que se ha desarrollado a través de una serie de teorías de los años ochenta y noventa. Al respecto el autor Garza Toledo, dentro de una investigación citada por Ramiro Rojas, señala que “el trabajo está regulado, pero bajo nuevas condiciones debe tener modalidades”. Otros autores realizan un análisis de la modernización reflexiva, los cambios industriales y las formas particulares que tiene cada organización. Por lo que se puede evidenciar, que éstos autores eran totalmente conscientes que la modalidad laboral estaba en constante cambio, por lo que respondía a las distintas necesidades humanas que surgían a lo largo de la historia, ya que se puede entender que estas nuevas modalidades buscaban la flexibilidad del trabajador que le pueda facilitar su vida. (Rojas, 2016)

Posteriormente, Eduardo Barrera, quien era el presidente de European Community Telematics/Telework Forum (ECTF), mencionaba dentro de sus múltiples conferencias, que “el teletrabajo es una útil herramienta para la formación de empleo que reduce costos globales y aumenta la posibilidad de recursos para la organización”. (Pérez, 2010)

Se puede observar que Barrera quiere resaltar, que esta modalidad permite que los empleadores puedan reducir costos y gastos que provienen de la propia empresa, lo cual es una gran ventaja, ya que, con el dinero restado puede ser ocupado para invertir en los distintos fines de las compañías, por ejemplo, generar más empleo a través de esta plataforma. Es importante mencionar, que el trabajo, es la base de la economía de la sociedad, por lo que sin ésta, el hombre no pudiera desarrollar sus demás actividades, al ser el fomento para la realización de otros derechos, como la salud, educación, vivienda, etc. (Sánchez, 2010)

Igualmente, Barrera diferencia cuatro fases del teletrabajo: surge la primera fase en los años ochenta, como un instrumento para restringir el uso del automóvil como movilidad al lugar del trabajo. Sin embargo, en la primera fase, se ejecuta como una nueva herramienta de generación de empleo y reintegración laboral de aquellas personas en estado de vulneración consideradas marginadas como personas que cuentan con alguna discapacidad, madres de familia. (Sánchez, 2010)

Posteriormente, la segunda fase de esta modalidad se desarrolla aproximadamente en la década de los 90s, en la cual, se distingue por la aparición del ordenador (PC) y el desarrollo de las primeras redes digitales privadas, por lo que fueron expandiendo el concepto de la red

local y generalizando la utilización del correo electrónico. Asimismo, surge como instrumento de descentralización empresarial, lo cual esto permitió el desenvolvimiento y crecimiento transnacional de compañías y empresas norteamericanas, por lo que posibilitó solventar algunas crisis y aprietos empresariales. Esta modalidad se convirtió cada vez, en la organización laboral más recurrida, puesto que, se consiguió implementar el “protocolo de transferencia de archivos” (FTP), la cual era aquel método utilizado, con el objetivo de transferir, mover archivos digitales de una red a otra. (Conklin, 2012)

Continuamente, a finales de los 90s, el teletrabajo aparece como una alternativa de coadyuvar al famoso “outsourcing”, este término se refiere a aquella herramienta que permite contratar a un proveedor ajeno y externo a la compañía, con el fin, para el desarrollo de actividades dentro de ésta misma, como para conseguir mejoras en calidad de las operaciones; mientras que el desenvolvimiento de la telefonía móvil digital y la disminución de precio de las laptops permiten la aparición de las primeras oficinas móviles. (Pérez, 2010)

Igualmente, con la facilidad de obtener y acceder a ordenadores, computadoras, laptops, teléfonos móviles; permitieron que nazcan diversas plataformas digitales como Amazon, Google, el e-mail, y también, plataformas comunicativas de redes sociales como Messenger, ICQ, etc. En consecuencia, con el avance de dichas herramientas y el Internet lograron crear y fortalecer una relación estrecha entre los recursos digitales de las nuevas tecnologías y los empleadores. (Andrade, 2021)

Consiguientemente, existe una tercera fase del teletrabajo, que se enfoca en el progreso de Internet y la globalización de la economía. Así que, se introduce el *world wide web*, o como también se lo denomina la *web o www*, que se refiere como aquel sitio en el cual la red informática se expande a nivel global, dicho de otra manera, es un sistema digitalizado, compuesto por varias páginas digitales públicas interconectadas que se encuentran disponibles por el acceso a través de Internet. (Andrade, 2021) No obstante, con respecto a la globalización de la economía, en consecuencia, ha incrementado la competencia y la inestabilidad de mercados, por lo que presiona a las empresas a analizar acerca de sus procesos productivos y a demandar una mayor flexibilidad en el mercado laboral.

Finalmente, con respecto a la cuarta fase, implica en la aplicación y uso parcial o total del teletrabajo, transformándose como una nueva organización laboral, desarrollándose normalmente como se realiza tradicionalmente el campo laboral. Asimismo, Barrera realizaba

una predicción y pronosticaba que, con el comienzo del nuevo milenio, esta sociedad sería la responsable de ejecutar y aprovechar esta innovadora organización laboral. Sin embargo, dicha predicción no fue errónea, sino más bien un acercamiento al futuro, debido a que en la actualidad, en consecuencia, de la emergencia sanitaria del Covid-19, se podría afirmar que el ser humano se encuentra deambulando la cuarta fase, en cuanto a la epidemia que obligó a los distintos sectores económicos y productivos; ya sean públicas, privadas o mixtas, en establecer medidas de seguridad y acoger el teletrabajo para el desenvolvimiento de actividades laborales dentro de los distintos puestos de trabajo. (Pérez, 2010)

Además, el uso generalizado de instrumentos digitales, como internet y dispositivos móviles impulsaron su expansión para la siguiente década, dado que dicha modalidad tomó fuerza en Estados Unidos, a partir del atentado a las Torres Gemelas del día 11 de septiembre de 2001, varias empresas prefirieron implementar el teletrabajo, con la finalidad de proteger sus entidades y sus operaciones económicas, en razón de que cerraron sus lugares de trabajo por seguridad. (Andrade, 2021)

Adicionalmente, en América Latina, esta figura no aparecía hasta cuando en Argentina padeció la crisis económica en los años 1998 y 2002, en la cual aparece el teletrabajo, tomando fuerza ante la tasa de desempleo que había incrementado hasta el veinte por ciento. Por ello, que este Estado empezó a buscar alternativas que posibiliten en reducir costos totales a compañías, entidades sin la necesidad de despedir trabajadores o tener que disminuir personal. (Andrade, 2021)

Uruguay fue el siguiente estado latinoamericano en emplear distintas herramientas digitales, ya que, al encontrarse muy enfocado en el mercado argentino, posterior a la crisis, se encontró en la necesidad de apoyarse en el uso de las TIC, elementos tecnológicos, dispositivos electrónicos para fomentar un nuevo mercado electrónico globalizado, ya que la sociedad avanzaba y buscaba satisfacer otras necesidades. (Andrade, 2021)

Del mismo modo, en España, en el 2006 se insertó el Plan Concilia, en cual se buscaba fomentar un plan integral que establecían medidas para la conciliación de la vida personal, familiar laboral de los empleados públicos, así que se aplicó el teletrabajo, dentro del sector público para alcanzar una mayor armonía y flexibilidad laboral. Este proyecto piloto, como dentro de sus consecuencias positivas que se obtuvieron, dio como resultado que también se implemente y se desarrolle en el sector privado. (Andrade, 2021)

En Ecuador, hasta el año 2016, fue la primera vez que se reguló internamente el teletrabajo. Antes de esta fecha existía un vacío legal ante la inexistencia jurídica, y una desprotección absoluta, debido a que, previamente si se presentó la iniciativa de reconocer a esta modalidad de trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en junio de 2013, a través de un proyecto de ley, mismo que no consiguió aprobación.

Así que el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial no. MDT-2016-190, con el objetivo de legalizar de manera ambigua el teletrabajo como una nueva organización laboral de prestación de servicios para el sector privado. Luego, por la declaratoria de emergencia sanitaria debido al Covid-19, se expidió el Acuerdo Ministerial no. MDT-2020-076, que derogó al anterior acuerdo ministerial, determinándose las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. En cuanto, a esta modalidad se aplicaba tanto en el sector público como en el sector privado.

1.2 La nueva modalidad laboral en el ámbito digital: Generalidades

A través de la evolución histórica del trabajo, cada vez se van generando nuevas opciones, como es el caso del teletrabajo, por el desarrollo de procesos productivos como también en la propia política laboral y económica de la sociedad. Es por ello que Garza Toledo citado por Rojas menciona que “El trabajo trae consigo nueva conformación de identidades en donde los mundos extralaborales se han vuelto más importantes en la constitución de identidades de las personas, por ejemplo, el consumo genera mayores satisfacciones que el trabajo” (Rojas, 2016)

La Sociedad se encuentra ante una nueva era de desarrollo digital, tecnológico e informático, en la cual el ser humano ha creado con sus propias manos y a través del uso de su intelecto, herramientas que necesita día a día, o que serán utilizados futuramente. Lo importante del teletrabajo es resaltar su nacimiento primitivo, ya que, surge exclusivamente de una necesidad humana, el cual el hombre en su desesperación de tratar de cubrir dicha insuficiencia decide implementar y usar sistemas digitales. Aparecen las nuevas tecnologías de la comunicación e información, las TIC, ordenadores, laptops, computadoras, teléfonos, y en su derivación crear un sistema que le permite conectar estos instrumentos, como es el Internet, la red global, y así mismo, que le posibilite comunicarse con otros individuos, a través del correo electrónico y redes sociales. Esta modalidad utiliza todo este conjunto de elementos electrónicos y los emplea para ejecutar sus actividades laborales habituales, sin tener que trasladarse o movilizarse al lugar de su trabajo.

Adicionalmente, esta figura que actualmente se encuentra en auge y crecimiento, por un conjunto de factores, entre ellos la facilidad de acceso a la tecnología y a la conexión rápida a la red, como el Internet, y así mismo la cultura organizacional que se maneja o el grado de urbanización. (Rojas, 2016) Es decir, esta modalidad surge de la evolución humana por su capacidad intelectual, lo que le permite unir varias herramientas a su favor, para crear y continuar con un nuevo método para trabajar.

Sin embargo, esta modalidad digital, al ser nueva necesita de regulación precisa y efectiva, que le permita a su vez, ser reconocida por los diferentes ordenamientos jurídicos de cada país. Porque, si bien el teletrabajo es una alternativa con el fin de cubrir una necesidad humana, también posee intrínsecamente derechos a proteger, como es el derecho al trabajo reconocido constitucionalmente, así como la diferente realidad de cada Estado, hablando en términos tecnológicos.

En esta misma línea, germina un nuevo derecho que es el derecho a la desconexión digital. Este derecho se deriva del derecho al descanso reconocido a su vez, en la Constitución y tratados internacionales. Aunque su gran diferencia radica en que el derecho a la desconexión digital es enfocado exclusivamente en la protección y tutela directa hacia el teletrabajador. Dicho de otra manera, el tratadista Rodríguez Escanciano citado por Andrade determina que éste derecho digital se encuentra ligado inminentemente con el respeto de la vida privada del teletrabajador, debido a las herramientas digitales dotadas que han alcanzado confundir los períodos de tiempo dedicados exclusivamente a la actividad laboral con las horas de descanso del teletrabajador. (Andrade, 2021)

Es por ello, que en este trabajo de investigación busca analizar la desprotección que tiene el teletrabajador, ya que, en la ejecución de las actividades laborales, los empleadores no respetan el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, esta modalidad ha producido un abuso laboral en detrimento al teletrabajador ya que ha aumentado la carga laboral. Así mismo, lo que establece Federico Rosenbaum Carli citado por Andrade afirma con respecto a que la normativa que va a desarrollar legalmente esta modalidad, debe fundamentarse en crear un vínculo especial y esencial, entre el "tiempo de trabajo, el de descanso, la salud y la seguridad laboral", es por ello que las disposiciones legales deben exclusivamente señalar una conciliación entre la vida profesional y laboral, en desarrollo de establecer parámetros que reafirmen la protección de los derechos de los teletrabajadores. (Andrade, 2021)

De tal manera que existe incertidumbre, que crean espacios sin ley que invisibiliza el ejercicio de derechos del teletrabajador, en vez de que la normativa debe ser totalmente clara. Más bien debería crear el legislador un mecanismo de control y ejecución directa que proteja inmediatamente ante una vulneración hacia el teletrabajador y establecer el rol del derecho digital a la desconexión como nueva garantía frente a la ejecución de las actividades laborales en el entorno digital.

En cuanto a la temática que se va a llevar al cabo en esta investigación, se enmarca en analizar la regulación relativa al teletrabajo para determinar la tutela jurídica que brinda a quienes se benefician de esta modalidad contractual, a fin de establecer si se garantiza el derecho digital a la desconexión que posee el teletrabajador a su favor, por medio del estudio del derecho comparado con respecto a los diferentes ordenamientos jurídicos internacionales.

1.3 Definición

La palabra teletrabajo etimológicamente proviene de la coalición de la palabra griega “tele” que significa lejos, y de “trabajo” que significa realizar una acción física o intelectual que requiere esfuerzo. (Martínez, 2012)

Por ello, en términos generales la doctrina lo determina como el conjunto de actividades dirigidas a producir, crear bienes, servicios, solucionar problemas o satisfacer las necesidades de la sociedad. Además, al ser un ejercicio y actividad en la que el teletrabajador está plenamente dedicado a la aplicación de sus capacidades tanto intelectuales y físicas con la finalidad de cumplir con un objetivo determinado. A cambio del servicio prestado, el teletrabajador recibe una contribución económica o remuneración, ya sea en valores pecuniarios o bienes en proporción a la actividad ejecutada. No obstante, en el teletrabajo, se fundamenta en que la actividad laboral no se ejecuta dentro del lugar de trabajo sino en la mayoría de los casos en los hogares de cada uno, con el apoyo de las nuevas tecnologías.

Asimismo, en palabras de Francisco Rodríguez citado por Andrade, afirma que el teletrabajo es una “actividad laboral, generalmente en el sector de servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.” Por su parte, la tratadista Marcela Rodríguez, señala que es “una forma de organización del trabajo, que implica la prestación del servicio en un lugar distinto a la empresa y utiliza como herramienta fundamental las tecnologías de la información”. (Andrade, 2021)

De estas últimas definiciones, se caracterizan por contener una cualidad de gran connotación que el teletrabajo al ser un conjunto de actividades realizadas por el trabajador con la condición de que sea ejecutado externamente del lugar del trabajo habitual, por ejemplo, en los hogares de los teletrabajadores.

De igual manera, este término, se fundamenta en el trabajo a la distancia, sin embargo, más allá de esta interpretación existen otros que complementan a esta concepción. Esta modalidad puede definirse como una forma de organización y ejecución del trabajo realizado a distancia mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas de telecomunicación. (Rojas, 2016) Por otra parte Pacheco citado por Rojas, menciona que el teletrabajo, al ser una figura nueva que aparece en el ámbito laboral por el desarrollo de las telecomunicaciones, ha tenido varias denominaciones como trabajo a distancia, trabajo electrónico a domicilio, el desplazamiento, o con el nombre que se encuentra ya generalizado como es teletrabajo. También se lo conoce como *telecommuting* y *teleworking*. (Rojas, 2016)

Se puede analizar, que estos autores también comparten otro componente de gran connotación para la constitución del teletrabajo: la utilización de las TIC, que son los instrumentos tecnológicos de las telecomunicaciones. Aunque el último autor se preocupa más por mencionar las distintas denominaciones que describan correctamente esta modalidad.

En favor del teletrabajo, las actividades laborales comenzaron ejecutándose sin la presencia física de trabajador, lo cual disminuía la contaminación vehicular y el consumo humano. Por lo que la sociedad se idealizaba al inicio, que el teletrabajo era una actividad que demandaba costos altos en cuanto a tecnología, y sumaban gastos dentro de la compañía. Por otra parte, como se contrataba personas externas que se encontraban fuera de la empresa, por lo tanto, generaba desconfianza, al no haber un control. Sin embargo, esta idea se empezó a derrumbar por las consecuencias positivas que obtuvieron las empresas posteriormente. A partir de esto se conceptualizaron nuevas definiciones y criterios para esta modalidad laboral. (Jaramillo, 2016)

Asimismo, el trabajo a distancia se diferencia del teletrabajo, debido a que el primero no tiene el elemento principal que constituye el teletrabajo: el uso de las tecnologías de la información y comunicación. En otras palabras, para clarificar esta diferencia, el autor Ortiz Chaparro citado por Pérez, plantea lo siguiente:

“El trabajo a distancia sin que medie la utilización de telecomunicaciones es el trabajo a domicilio tradicional que ha existido siempre. Se trata del trabajo de personas que, por ejemplo, cosen o fabrican en casa piezas o productos completos para empresas o particulares, a cambio de una remuneración. Si no se utilizan las telecomunicaciones, no hay teletrabajo, incluso aunque intervenga la informática”. (Pérez, 2010)

El término *telecommuting* es el más usado en los Estados Unidos. Se refiere estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo por el domicilio del trabajador, y el *commuting* por la utilización de las telecomunicaciones. El telework es un concepto más amplio, pues se refiere a poder trabajar desde cualquier parte; es un concepto más flexible que el anterior. (Martínez, 2012) Este último concepto, tiene una característica especial, que otorga una mayor libertad y flexibilidad, de que pueda escoger el lugar donde va a teletrabajar sin la obligación de que sea en su domicilio.

No obstante, haciendo énfasis en el concepto de los tratadistas de Gray, Hodson y Gordon citados por Rojas expresan que "(...) es una forma flexible de organización del trabajo o de una de sus actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial con el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y contacto entre el teletrabajador y la empresa mediante la tecnología (...)" (Rojas, 2016)

Asimismo, la autora Paula Lengüita, citada por Andrade, en concordancia con lo anterior, también determina estos tres elementos y señala que el teletrabajo si bien tuvo una aparición histórica, no ha establecido un desarrollo característico a pesar de poseer una evolución prematura, dado que, no cuenta con una caracterización legal propia, es por ello, que aún no se encuentra de manera clara, una definición como tal, de uso común y la gran variedad de conceptos están condicionados en base a la naturaleza, en la cual se analiza. Mientras que, se distingue tres factores, que la mayoría de las definiciones comparten, de las cuales son: el criterio locativo, el criterio comunicativo y el criterio organizativo, por lo que, a partir de ello, se puede considerar varias tipologías a la hora de tocar, respecto al teletrabajo. (Andrade, 2021)

De acuerdo a los conceptos analizados, existen múltiples esclarecimientos desde distintas ópticas, sin embargo, todas tienen tres componentes esenciales: la localización geográfica, grado de aplicación de las TIC, y la organización laboral. En conclusión, se puede afirmar que el concepto del teletrabajo debe cumplir tres condiciones para que sea apreciado como tal: 1) la ubicación: el trabajo se debe ejecutar en un sitio distinto a la de su lugar habitual de trabajo

como el hogar del trabajador, en cual se rindan resultados deseados por la empresa, 2) debe aplicarse y desenvolverse a través del uso intenso y masivo de las TIC; y finalmente 3) debe poseer una estrecha relación de comunicación directa entre el empleador y el teletrabajador.

Por último, la Organización Internacional de Trabajo, en 1996 aprobó el Convenio 177, en la cual entró en vigor el 22 de abril de 2000, estableciendo una idea inicial respecto al teletrabajo denominado como trabajo a domicilio y lo define como el trabajo realizado por una persona, designada ya sea en su domicilio o en otros locales que escoja, a cambio de una remuneración, a fin de elaborar un producto o prestar un servicio de acuerdo a las indicaciones del empleador, independientemente de quién otorgue los medios digitales (...). (OIT Convenio C177, 1996) Actualmente la OIT reformó este concepto como aquella modalidad de trabajo ejecutada en un lugar diferente de las instalaciones del empleador por medio del manejo de las nuevas tecnologías proporcionando la debida comunicación. (OIT, 2021)

Se puede observar, que esta organización internacional emite un concepto que se distingue claramente de otros razonamientos y criterios doctrinarios, ya que, tratadistas buscan ajustar y complementar su conceptualización de manera más crítica y detallada a partir de su óptica. Sin embargo, la OIT establece una definición más sencilla y generalizada, a pesar de que si contiene los tres elementos: 1. El lugar que sea externo, distante a la oficina, y la organización resalta en su definición con que debe existir una “separación física”, lo cual exige absolutamente que debe ser fuera del lugar de trabajo habitual y no en el mismo. 2. Con el uso de la nueva tecnología que hace referencia a la utilización de las TIC. 3. La comunicación, no obstante, en este caso debería especificarse, ya que no se sabe si se refiere a la comunicación de las TIC, o se refiere al tercer componente, que es la organización laboral que se refiere por mantener una relación cercana entre el empleador y teletrabajador para que se efectúe una debida gestión en el desarrollo de las actividades laborales.

1.3. Clases de teletrabajo

El teletrabajo, al ser una institución laboral asazmente amplia, tiene varios criterios de clasificación, siendo los siguientes: conforme el lugar en el que se realiza el trabajo, el tiempo que se le dedica y el estatus del empleo del teletrabajador. (Martínez, 2012)

Con respecto a la ubicación, se refiere al lugar donde el teletrabajador ejecuta sus funciones, comúnmente es el domicilio del teletrabajador, es decir, su propio hogar. Si bien, éste puede realizarse en cualquier lugar con el que pueda contar con las debidas herramientas

digitales e informáticas que le permitan desarrollar de manera correcta el trabajo. Por ejemplo, que el teletrabajador cuente con conexión a internet y a una computadora.

Se pueden distinguir varios criterios de subclasificación según la ubicación, tales como: los primarios y sustanciales. Los teletrabajadores primarios son aquellos en los que el teletrabajo se ha convertido en su forma principal y habitual de laborar. Dicha de otra manera, el teletrabajador puede pasar ciertos días, incluso frecuentemente en la oficina o en la sede de la empresa, sin embargo, su hogar se considera como el centro de su actividad laboral habitual, y dentro de su casa, posee los equipos digitales suficientes, para la ejecución de su labor.

En cambio, los teletrabajadores sustanciales, son aquellos en los que la labor digital es muy regular y cotidiano, es decir, teletrabajar es su modo habitual de trabajar. Sin embargo, la sede de la empresa sigue siendo el lugar de trabajo principal, por lo que el teletrabajador sustancial podrá tener la ejecución de sus actividades laborales en su hogar, así que podrá disponer ciertas herramientas, equipos; que son propios de la empresa, para su vivienda. (Martínez, 2012)

Con respecto del tiempo en el que labora el teletrabajador, se los denomina: teletrabajadores permanentes o con jornada completa; y los teletrabajadores parciales o mixto. Los teletrabajadores permanentes son aquellos, en los que su forma habitual de trabajar es de manera remota. Es decir, Martínez emplea varios ejemplos para su explicación: en esta categoría, se suman todos aquellos sean sustancialmente elegidos, para que a partir de sus hogares formen parte en proyectos especiales propios de la empresa como analistas, informáticos y programadores. En cambio, los teletrabajadores parciales, son aquellos que laboran pocos días, entre uno o más días a la semana ejecutan sus actividades en su domicilio de manera remota y casualmente comparecen al lugar de trabajo tradicional donde se encuentra su empleador. (Martínez, 2012)

Respecto del estatus del trabajo, el teletrabajo se divide en dos categorías: el teletrabajador subordinado y el teletrabajador autónomo. El teletrabajador subordinado es aquel que posee una relación laboral con el empleador, basándose en el artículo 8 del Código de Trabajo, se encuentra compuesto por tres pilares fundamentales: la remuneración, dependencia laboral y prestación de servicios. Asimismo, en este caso el teletrabajador al tener relación laboral con un empleador, por ende, su contrato es indefinido. El teletrabajador subordinado debe estar afiliado a la Seguridad Social y demás beneficios por ley. Según Martínez, la

empresa es quien tiene la obligación de entregar los equipos y demás herramientas digitales para la realización de su trabajo y el empleador los coadyuva con los gastos administrativos propios de la empresa, que surgen al laboral en su hogar, por ejemplo: luz, electricidad, consumibles, etc. (Martínez, 2012)

En cuanto al teletrabajador autónomo o también denominado como free lance, es aquel que principalmente no posee ninguna relación laboral de dependencia con ningún empleador. Lo cual tiene independencia laboral, o como algunos lo denominan es de “su propio mando”. Es decir, los trabajadores autónomos constituyen como dueños de su propia oficina como lo describe el autor Martínez y laboran bajo su propia cuenta y riesgo, por lo que no existe el elemento de la subordinación. (Martínez, 2012)

No obstante, en algunas ocasiones, dependiendo de que tipo de trabajo producen, cobran por honorarios a las empresas para las que laboran. Asimismo, al laborar de esta manera, por la cantidad de gastos y costos que tiene que cubrir el teletrabajador autónomo tales como electricidad, luz, teléfono, transporte, la renta del local u oficina; es por ello, que trabajan dentro de su mismo hogar, acomodando en una parte de esta misma, como su oficina de trabajo.

Es así que dependiendo del ordenamiento jurídico de cada país, actualmente varios empleadores deciden acortar costos y gastos para su beneficio económico, que se realicen sus actividades laborales de manera online, en la que el trabajador autónomo es el propio responsable y dueño de su propia labor, lo cual, si llega a poseer personal que trabajen para este mismo, lo hacen por separado. (Martínez, 2012)

Por otro lado, existe una nueva clasificación que no se incorpora en las anteriores categorías, ya que, éste hace referencia a la inclusión de los centros de trabajo. Se dividen en dos clases: los teletrabajadores móviles y los que desempeñan en centros de trabajo.

Los teletrabajadores móviles, son los que no tienen un lugar establecido para teletrabajar, ya que se encuentran en la mayor parte de su tiempo fuera de la sede de la empresa. Por el cual, no importa desde donde labora, ya que, puede ser en su domicilio, una oficina convencional, un vehículo manejado por un transportista propio de la empresa o incluso movilizándose a las oficinas de los clientes, por ejemplo, los agentes de ventas, técnicos o consultores. (Martínez, 2012)

En contrario, a los teletrabajadores que desempeñan sus funciones en centros de teletrabajo, por el cual esta modalidad es totalmente distinta, ya que, su sitio de trabajo habitual no es su domicilio, sino es aquel empleado que posee un lugar específico donde teletrabajar.

El centro de teletrabajo es aquella oficina que contiene y dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios, como también herramientas que son compartidas entre varios teletrabajadores. De este modo, los teletrabajadores, en vez de laborar en sus domicilios, más bien cuentan con un espacio propio de teletrabajo, que igualmente son lugares que pertenecen o forma parte de la sede de la empresa, en donde los espacios pueden estar fijados a un solo teletrabajador o se pueden compartir entre varios usuarios y en distintos turnos, horarios, etc. (Martínez, 2012)

1.4 Comparación de estadísticas antes y después de la pandemia acerca del teletrabajo

A continuación, se procederá a realizar un análisis a través de la comparación de estadística, para determinar el impacto del teletrabajo en la pandemia del Covid-19. Es importante mencionar que esta modalidad laboral digital apareció recientemente en el estado ecuatoriano, lo cual lleva poco tiempo regulado desde el 2016 a través de un acuerdo ministerial, debido a la poca demanda que tenía el teletrabajo dentro del desarrollo de las empresas ecuatorianas.

Sin embargo, a raíz de la existencia de la Emergencia Sanitaria por la aparición del COVID-19, lo cual el Estado insistió en la utilización de este modo remoto tanto en el sector público como en el sector privado. Sin embargo, cabe recalcar que es un estado que rige principalmente la pobreza, por lo que en sectores de escasos recursos no poseen los mecanismos suficientes como para laborar de manera remota. Además, hay que señalar, que no todas las actividades se pueden regir de esta manera, como en el caso de obreros, operarios artesanales quienes son trabajadores que ejecutan actividades físicas.

Además, existen varios factores, por lo que, en América Latina, y sobre todo en el estado ecuatoriano cuenta con un deficiente acceso a las TIC: “la falta de ingresos monetarios, el nivel educacional, el género, la etnicidad y la pertenencia ecológica [...]”. En consecuencia, con lo mencionado se agudiza el analfabetismo, la condición de género, la zona donde se vive (urbana o rural), la condición étnica, etc. Esta situación se empeora cada vez más, ya que, se les coloca a este grupo de personas en una categoría de mayor vulnerabilidad, a tal punto que se convierten

hasta en analfabetos digitales. Sin embargo, en la actualidad se debe tomar en consideración que la sociedad ecuatoriana prevé una alternativa con respecto al problema del acceso al Internet, que presentan sobre todo personas de bajos recursos económicos que son: acudir a los cibercafés, tiendas con acceso a la red, cabinas con acceso a Internet. (Sánchez, 2022)

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, con la aparición de la pandemia del Covid-19, la tasa de desempleo en Ecuador se proyectó al 13.3 por ciento en el mes de junio del 2022, la cifra más alta registrada desde 2007, debido a la crisis económica en consecuencia por la aparición del COVID-19. En cambio, con anterioridad a la pandemia la tasa de desempleo se registraba de 4,4 por ciento en el mes de junio del año 2019, con unas 366.163 personas, a 13,3 por ciento en el mismo mes de 2020, lo que representa más de un millón de ecuatorianos. En el caso específicamente de las mujeres, como un grupo vulnerable, el desempleo se ubicó, en cambio, en 15,7 por ciento mientras que en el caso del hombre fue de 11,6 por ciento en el mismo período. (INEC, 2022)

La brecha digital afirma Villatoro y Silva citados por Sánchez “ha sido definida como la línea (o la distancia) que separa al grupo de población que puede acceder al beneficio de las TICs y el grupo que no cuenta con las posibilidades de hacerlo [...]”. (Sánchez, 2022) No obstante, se presentará la brecha digital en Ecuador, a través de cifras oficiales contribuidas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en la Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares del año 2020 (Seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo), misma que presenta la siguiente información:

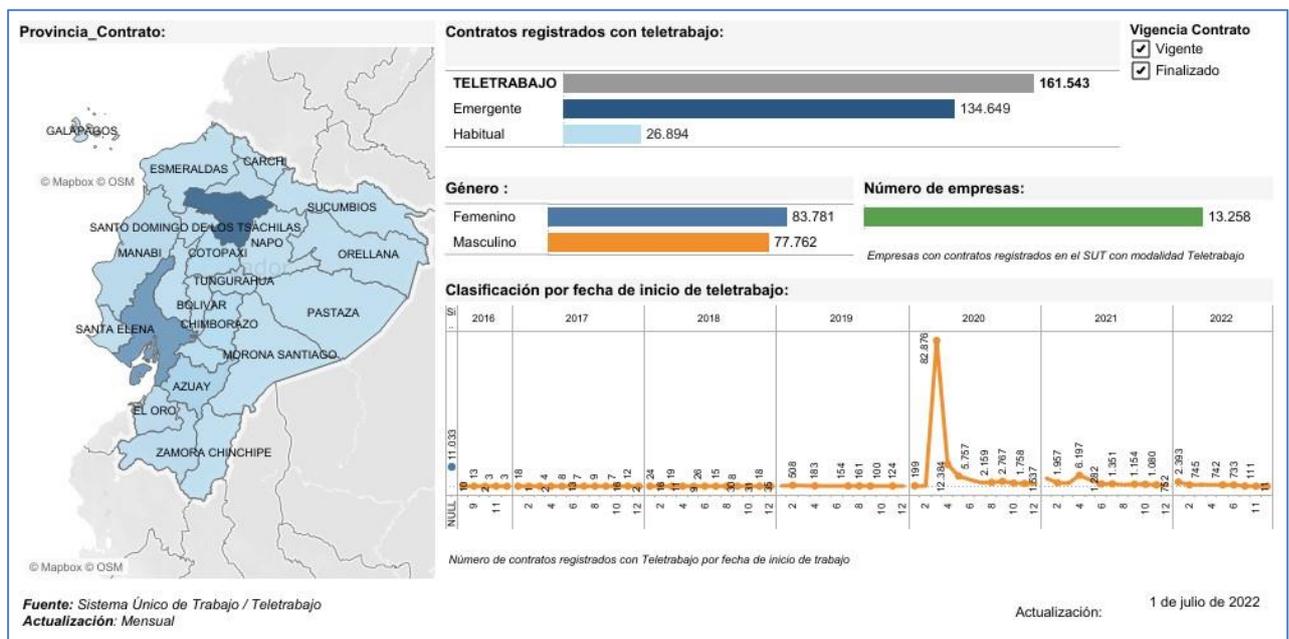
Población que cuentan con acceso a la Red local (internet) en su hogar a nivel nacional:

Periodo	Nacional
dic-10	11,75
dic-11	16,86
dic-12	22,49
dic-13	28,27
dic-14	32,44
dic-15	32,80
dic-16	36,03
dic-17	37,20
dic-18	37,17
dic-19	45,54
dic-20	53,21

Fuente: Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares 2020”

De acuerdo, a este último censo realizado en el año 2020, se puede analizar de que en el año 2010 cuenta con un 11,7 por ciento de hogares pudieron tener acceso a la red, en cambio, diez años después, en el 2020, cuando la sociedad ecuatoriana se encontraba en confinamiento, se pudo observar que, en los hogares, las familias ecuatorianas con un 53, 21 por ciento, si tuvieron acceso a internet, lo cual esta variable si aumentó en su cifra. (Sánchez, 2022)

En consideración, con estadísticas que determinan, cuántas personas en total se encuentra laborando bajo la modalidad del teletrabajo, a nivel nacional. Por el cual, se ha insertado una imagen proveniente de Estadísticas del Ministerio de Trabajo, en la cual nos permita comparar en los últimos años, el porcentaje de teletrabajadores antes de la declaración de emergencia sanitaria y la cantidad de personas que laboran telemáticamente postpandemia.



Fuente: Sistema Único de Trabajo (Plataforma del Ministerio de Trabajo), “Número de contratos registrados por Teletrabajo por fecha de inicio de trabajo”

De acuerdo, al cuadro presentado proveniente de la plataforma del Sistema Único de Trabajo, se puede estudiar que actualmente, existen 161.543 teletrabajadores registrados en esta modalidad laboral. No obstante, 13.258 empresas han optado el teletrabajo de los cuales 83.781 mujeres en total teletrabajan y 77.762 corresponde a hombres, por lo que se puede analizar, que hay más mujeres que hombres laborando telemáticamente. De este modo podemos observar que el número de teletrabajadores registrados en Ecuador disminuyó recién en noviembre 2021 por primera vez desde marzo de 2020, cuando aproximadamente inició la pandemia.

Como se puede observar en el cuadro, desde el 2016 se registraron 11.033 número de contratos registrados con teletrabajo, por lo que aumentó hasta el año 2020, cuando apareció la pandemia, con un 82.876 número de contratos registrados con teletrabajo.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS NORMATIVO DEL TRABAJO DIGITAL EN ECUADOR

2.1 Evolución normativa del teletrabajo en Ecuador

La evolución normativa surge a través de la sociedad, al encontrarse en una situación de cambio constante, respondiendo a sus distintas necesidades que surgen, por lo que el derecho debe evolucionar al son de la civilización, debido a que se necesita que se dicten nuevas normas sobre su funcionamiento buscando una mayor concordancia entre la realidad y lo regulado.

2.1.1 Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190

Si bien el Ecuador, ha venido manejando ya algunos mecanismos digitales, en ciertos lugares de trabajo, sin embargo, esta figura jurídica nace desde el año del 2016, mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190, expedido por el Ministerio de Trabajo. A partir de este acuerdo ministerial surgen las definiciones y las primeras estructuras jurídicas de la modalidad del Teletrabajo, ya que, para esta época ya había surgido debates jurídicos en otros estados latinoamericanos como Argentina, Colombia.

Es por ello, que el legislador se encontraba presionado social y jurídicamente para emitir normas que desarrollen la figura del Teletrabajo. Sin embargo, esta modalidad digital impulsada por la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación e información, ya se encontraba implícitamente en la Constitución del 2008, ya que lo reconoce en su artículo 325 a todas las modalidades de trabajo, lo cual el teletrabajo es una de ellas. Actualmente se encuentra protegido y regulado, sin embargo, no está totalmente desarrollado de manera completa en la normativa, sino solamente se encuentra regulada de forma general. No obstante, en su artículo 16 la constitución también hace alusión y menciona el derecho de todas las personas al acceso a las tecnologías de información y comunicación, que son las TIC, como elemento fundamental para la constitución del teletrabajo. (Constitución, 2008)

Por otra parte, en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190 expide normativa secundaria que actúa como directrices para regular la ejecución de actividades laborales de

manera remota en el sector privado. Comienza estableciendo en su artículo segundo, la definición del teletrabajo, en la cual es un modo de prestar servicios de carácter no presencial, en la cual el trabajador ejecuta sus actividades externamente de las instalaciones del empleador a través de la utilización de las herramientas tecnológicas de la información y comunicación, para que se efectúe una correcta gestión y control. (MDT-2016-0190, 2016)

Lo cual se puede determinar que este concepto, cumple con los tres factores que doctrinariamente se componen: el criterio locativo, con respecto a la localización del lugar en donde va a teletrabajar, que es fuera de la empresa o instalaciones del empleador. Así mismo, cumple con el criterio comunicativo que debe utilizarse, aplicarse las herramientas digitales, informáticas y tecnológicas que son las TIC.

Por último, el criterio organizativo, lo menciona de una manera implícita: ya que, señala que se contará para su la gestión como también para la administración y control. Esto quiere decir, que para existir una debida gestión, se debe mencionar acerca de la organización entre el empleador y teletrabajador, que simplemente es la relación cercana y directa que debe poseer estas ambas partes. Así, finalmente llegar a obtener una correcta gestión, en razón de que si no se exige a fomentar una correcta vinculación, no se podría hablar de conseguir y lograr una correcta administración y control.

Además, establece una clasificación del teletrabajo, en la cual podrá prestarse de dos formas tanto permanente como parcial. La forma permanente es aquella en la que el trabajador ejecuta todas sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, a través del uso de las TIC, sin tener que asistir al lugar de trabajo, a menos que el empleador lo requiera. En cambio, el modo parcial es aquel que el teletrabajador realiza sus funciones fuera del lugar habitual con un tiempo específico, que es hasta un máximo de veinte y cuatro horas semanales y el restante de las horas las ejecuta en las instalaciones del empleador. (MDT-2016-0190, 2016) No obstante, se puede analizar que esta clasificación es muy sencilla y generalizada, ya que solamente establece dos tipos de teletrabajo. Sin embargo, esta clasificación concuerda con la variable de tiempo, es decir, con respecto al período de tiempo que labora el teletrabajador, como se había revisado anteriormente en el primer capítulo.

En cuanto al contenido obligatorio del contrato de teletrabajo, determina que el contrato laboral debe celebrarse de manera escrita, por lo que va a permitir que las cláusulas deberán ser expresas por principio de seguridad jurídica. Así, deberá incluirse los requisitos como una

descripción clara de las actividades que se van a ejecutar; también mencionarse condiciones de cómo se va a realizar el trabajo, la remuneración y otros beneficios de ley.

De igual manera, se determinará que herramientas manejará el empleador, a fin de comprobar que el teletrabajador se encuentra laborando como corresponde, dentro del marco del cumplimiento de sus actividades laborales y también poder sancionarle de manera grave o leve dependiendo del grado del incumplimiento. Se debe aclarar si la instalación, mantenimiento y la provisión de dichas herramientas digitales va a proveer el empleador o el teletrabajador de manera facultativa, sin embargo, el responsable como tal será el empleador. Además, cuando se trate de que el teletrabajo sea de manera parcial, se deberá establecer con claridad que días se realizará de modo remoto y qué días se ejecutarán las actividades laborales presencialmente. Finalmente, dentro de estas causales permite que también se pueda discutir sobre la disposición de entrega de informes de trabajo, con respecto a que en el contrato de trabajo deberá esclarecerse el período de entrega y el formato de entrega de los informes relacionados con las actividades que ejecuta el trabajador. (MDT-2016-0190, 2016) (Sánchez, 2022)

En cuanto al principio de igualdad en el artículo 8 ordena que todos los teletrabajadores deberán gozar de los mismos derechos y obligaciones de aquellos trabajadores que ejecutan sus actividades en las instalaciones del empleador. Dicho de otra manera, los teletrabajadores tendrán la misma condición de igualdad en relación con el resto de los trabajadores, por lo que el empleador no podrá reducir su remuneración, negar el derecho de vacaciones, no otorgarle sus beneficios de ley como décimo tercero y cuarto; también si su jornada laboral se excede, el empleador deberá pagarle horas suplementarias y cuando se trate de que labore en fines de semana o feriado, así mismo, pagar las horas extraordinarias. (MDT-2016-0190, 2016) (Sánchez, 2022)

En cuanto a la confidencialidad, el teletrabajador es responsable del uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada por el teletrabajador. En esta misma línea, se puede analizar que el teletrabajador posee una obligación fundamental dentro del desarrollo de sus actividades laborales, respecto a no divulgar la información generada en el trabajo, ya que, de esta manera, puede afectar al empleador. (MDT-2016-0190, 2016)

En cuanto a la seguridad del teletrabajador, se establece que el empleador tiene la obligación de tutelar por la seguridad y salud ocupacional de los teletrabajadores. Así se permitiría crear un ambiente positivo que asegurará la salud tanto física como mental para teletrabajador, no obstante, en la práctica no surge de ésta manera, ya que ni siquiera se verifica que los lugares donde teletrabajan, cumplan con las condiciones de higiene y seguridad. Por ejemplo, se deberían tomar varias alternativas como otorgarles los suficientes implementos de seguridad que sean necesarios dentro de la ejecución de sus actividades laborales; realizando capacitaciones con respecto al contenido que incluyen todas las medidas dentro del Reglamento de Seguridad e Higiene aprobado con anticipación por parte del Ministerio de Trabajo en caso de tenerlo, o también capacitaciones de cuidado de salud, convivencia entre compañeros para prevenir riesgos psicosociales, entre otros. (Sánchez, 2022) (MDT-2016-0190, 2016)

2.1.2 Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-090

Posteriormente, el Ministerio de Trabajo expidió un nuevo acuerdo ministerial No. MDT-2017-090, que regulaba para el sector público. En general, este nuevo acuerdo era similar al anterior acuerdo expedido que normaba para el sector privado. No obstante, un aspecto característico que presenta este nuevo acuerdo es la inaplicabilidad del teletrabajo, ya que en su artículo 14 señala establece ciertas excepciones que son situaciones determinadas, como los servidores públicos no podrán laborar de manera remota en dichos casos específicos, como en el caso de los servidores públicos que ocupen puestos que tengan el contacto directo con los usuarios en entidades públicas. También si su presencia física sea imprescindible a tiempo completo en la entidad pública. (MDT-2017-090, 2017)

Por ejemplo, quienes trabajan en la Corte Provincial, Servicio de Rentas internas, y demás instituciones públicas, en la cuales los funcionarios públicos deberán atender en ventanillas de atención al usuario, archivar procesos, receptar escritos, y aquellos trabajadores que han ganado un concurso de méritos y oposición, en razón de que se encuentran durante el período de prueba de noventa días previo a que su contrato laboral adquiera la calidad de ser indefinido, ya que a través de este período de prueba va a permitir que se ejerza un mayor control. De igual manera, quienes hayan logrado una calificación inferior a “excelente” en una evaluación de desempeños; y/o hayan sido sancionados por cualquier falta de acuerdo al régimen disciplinario. (Sánchez, 2022) (MDT-2017-090, 2017)

2.1.3 Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002A

El 11 de enero de 2018, se creó el acuerdo ministerial No. MDT-2018-0002A, en la cual, se emitió con la finalidad de reformar al acuerdo ministerial No. MDT-2016-0190 (el primer acuerdo que regula el teletrabajo en el sector privado). En la cual contiene una sola disposición reformativa en su artículo numeral primero ordena que se agregue a continuación del primer inciso del artículo número siete: que para la aplicación del teletrabajo se aplicará y tendrán preferencia grupos vulnerables como mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores. (MDT-2018-0002A, 2018)

Esta preferencia que se les otorga a estos grupos, llama totalmente la atención debido a que la norma busca proteger a personas que buscan equiparar sus diferencias y fomentar una igualdad en la sociedad. Para ello, se necesita que en derecho se otorgue atención prioritaria y especializada a estas personas vulnerables tanto para el sector público y privado.

No obstante, en el año 2016 y 2020, el estado ecuatoriano no estableció como prioridad desarrollar legalmente esta modalidad como una organización laboral entre trabajadores y empleadores. Sin embargo, a partir del surgimiento de la declaratoria de la emergencia sanitaria, el país tuvo la necesidad de otorgar un gran paso con respecto a la aplicación y normativa del teletrabajo. Sobre todo, más que la importancia de la aplicación normativa del teletrabajo, se convirtió en una obligación en la mayoría de empresas, lugares de trabajo, ya que, a partir de esto, se frenaba la propagación del virus del Covid-19 entre el personal, empleados que asistían presencialmente a las oficinas y sobre todo por el estado de excepción que fue decretado, por lo que los trabajadores no podían movilizarse a la sede de sus trabajos, lo cual se encontraban en la obligación de permanecer en sus hogares y realizar teletrabajo o trabajo a distancia. (Zambrano, 2021)

Sin embargo, existen varios vacíos legales en cuanto a la aplicación y regulación de esta modalidad de trabajo, con respecto a las maneras de controlar la realización del trabajo, riesgos, accidentes de trabajo, ocupaciones, contingencias, reparaciones, entre otras. Específicamente, durante la emergencia sanitaria por la que tuvo que atravesar el país, en consecuencia, se dio paso a una aplicación de manera desesperada y apresurada, sin directrices específicas o claras del teletrabajo. (Zambrano, 2021)

A consecuencia de la declaratoria del Estado de Excepción por la emergencia sanitaria, el teletrabajo tomó mayor relevancia como una opción obligatoria, como aquel mecanismo que permitía continuar con las actividades no se paralicen. Es por ello que, en este contexto, el teletrabajo es denominado como emergente, en razón de que su aplicación está vinculada estrechamente con una cuestión de fuerza mayor, con la finalidad de garantizar la salud y la vida de los trabajadores que pertenecen tanto al sector público como privado. (Sánchez, 2020)

2.1.4 Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076

El día 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo expidió otro acuerdo ministerial No. MDT-2020-076, acerca del registro de los trabajadores emergentes, por el cual, su ámbito de aplicación de sus directrices, es tanto para el sector público como privado. La naturaleza de esta norma secundaria radica en la viabilización y regulación de la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia. (MDT-2020-076, 2020)

El acuerdo empieza determinando en su artículo tercero su propio concepto, la cual se trata de una prestación de servicios no presenciales, por la cual el servidor público o el trabajador ejecutará sus funciones, de forma externa a las instalaciones del empleador. (MDT2020-076, 2020)

Esta definición se caracteriza por ser distinta al concepto desarrollado por el acuerdo MDT-2016-0190, que era la primera normativa que regula y da a conocer el teletrabajo. En razón, de que el primer concepto es más completo al poseer los tres principales elementos que constituyen el teletrabajo que son: a) el lugar para laborar debe ser externo al del lugar de trabajo habitual; b) que constituya con las herramientas digitales y tecnológicas (TICs); y c) la relación directa que debe tener el empleador y el empleado para una debida gestión. Por el contrario, en el caso de la conceptualización del teletrabajo emergente es incompleto, porque sólo cumple con el primer elemento que es el lugar donde realiza sus actividades laborales, por el cual debe ser fuera de las instalaciones del sitio habitual de trabajo. Sin embargo, no posee los demás elementos que son relevantes para su constitución normativa.

Por otra parte, en cuanto a la importancia del registro de cuántas personas se encuentra en realizando esta modalidad de trabajo, para el sector público es obligatorio que la Unidad de Administración de Talento Humano debe remitir al correo electrónico infoteletrabajo@trabajo.gob.ec, el formulario de registro de teletrabajadores emergentes. En

cambio, para los empleadores del sector privado, el registro se debe hacerlo a través de la plataforma del Sistema Único de Trabajo. (MDT-2020-076, 2020)

A lo que se refiere este artículo es fundamental, ya que a través de su registro en la plataforma de esta cartera de estado le va a permitir al Ministerio de Trabajo y a las demás instituciones, direcciones regionales de trabajo generar estadísticas con respecto al número de teletrabajadores tanto en el sector privado como público para que de este modo se pueda evaluar la acogida del empleo de la modalidad virtual. Es por ello que, esta norma indica que para el desarrollo de las instituciones públicas, los departamentos de talento humano deberán enviar un formulario al correo electrónico creado por el Ministerio, y en cambio, en el sector privado solamente los empleadores deberán ejecutar el trámite en línea a través de la plataforma institucional del Ministerio de Trabajo denominado como SUT. (Sánchez, 2022) (MDT-2020076, 2020)

Finalmente, cabe recalcar que en su artículo sexto establece las maneras en las que se puede dar la terminación de trabajo emergente de dos maneras: por acuerdo de las partes y con la finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria. Sin embargo, se puede analizar que la última forma de terminar el contrato es muy utópica, ya que varias empresas, compañías, lugares de trabajo cuando culminó la declaratoria de la emergencia sanitaria, continuaron laborando de manera remota, por lo que se pudo reflexionar que el teletrabajo tiene varios beneficios como la disminución de gastos y costos, como luz, agua, teléfono, internet, etc. (MDT-2020-076, 2020)

De esta manera, se puede analizar que al ser considerado como tal una modalidad emergente, quiere decir que esta normativa era momentánea y general, porque regula su implementación y aspectos muy excepcionales, por lo que no llegaba a cubrir cuestiones más relevantes del teletrabajo.

Por último, este acuerdo No. MDT-2020-076 actualmente se encuentra derogado por la disposición derogatoria única del Acuerdo MDT-2022-035, desde el día 10 de marzo de 2022 que este último entró en vigencia, por el cual será materia de análisis para el siguiente punto.

Por ende, es sustancial enunciar aquella normativa que actualmente se encuentra vigente y rige tanto para el sector público como privado, como es el Código de Trabajo que contiene un artículo innumerado primero posteriormente al artículo 16, que regula esta modalidad laboral, a través de la disposición reformativa primera de la Ley Orgánica de Apoyo

Humanitario y al igual que el acuerdo ministerial No. MDT-2020-181. En cambio, el acuerdo ministerial No. MDT-2022-035 que se encuentra de igual manera en vigor, su ámbito de aplicación es solamente al sector público, al igual que la Ley Orgánica de Servicio Público, que contiene una disposición legal respecto al teletrabajo.

2.2 Regulación del teletrabajador con respecto a la norma actual

La protección del teletrabajo rige a través de las herramientas y recursos que posee el trabajador para poder ejercer ante una violación a sus derechos y/o intereses. Estos mecanismos de defensa se encuentran establecidos en la norma, por lo que el trabajador tiene la facultad de acudir al órgano jurisdiccional o a la autoridad competente para exigir su pretensión o pretensiones y éstas se materialicen. Es por ello, que en éste capítulo se analizará la normativa vigente que regulará actualmente la relación laboral del empleador con el teletrabajador.

2.2.1 Código de Trabajo

El 22 de junio de 2020, entró en vigor la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para enfrentar la crisis sanitaria, en la cual ordenó que se incluya un artículo innumerado primero posteriormente al artículo 16 en el Código de Trabajo, para la aplicación del teletrabajo. Este artículo es una disposición reformativa primera, en la cual condescendió para desarrollar normativamente de forma detallada lo que involucra el teletrabajo, sus condiciones y características, incluyendo el derecho a la desconexión digital.

En el Código de Trabajo a través de la aplicación de la disposición reformativa primera, regula el teletrabajo y lo define como una forma de organización laboral, en la cual consiste en una prestación de servicios remunerados por medio del uso y apoyo de herramientas tecnológicas de la información y comunicación para el contacto directo entre el trabajador y el empleador. Sin la necesidad de que el teletrabajador acuda a las instalaciones del empleador y se requiera su presencia física. (Código de Trabajo, 2005)

Se puede observar, esta definición es la más completa de todas, ya que como se había analizado anteriormente, cumple con los tres elementos fundamentales que dan vida jurídica al teletrabajo: 1) la TIC, utiliza como soporte las herramientas tecnológicas de la comunicación e información 2) que no se cuente con la presencia física del empleado, es decir, que sea externo al lugar de trabajo habitual 3) que mantenga una relación directa entre el empleador y el empleado para ejecutar una debida gestión de actividades laborales.

Asimismo, la ley ordena que las partes pueden celebrar un contrato o un anexo al mismo, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. Sin embargo, indica que se sujetará a las normas de este artículo, sin que exista mayor explicación con respecto a cómo se podría regular de manera específica esta prestación de servicios dentro de una relación laboral. (Código de Trabajo, 2005)

De igual manera, la norma prevé que los derechos de los teletrabajadores gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como demás beneficios sociales. Es decir, el objetivo de esta disposición es resaltar la igualdad de condiciones, ya sea, tanto para los trabajadores que laboran de manera física como para los teletrabajadores. (Código de Trabajo, 2005)

En cuanto a la clasificación del teletrabajo, como un aporte a la normativa existente, nace jurídicamente las distintas formas en las que se puede revestir ésta modalidad, y ya no solo dos formas, como: los autónomos quienes escogen su lugar de trabajo para desarrollar sus funciones, es decir, quienes trabajan de manera remota, fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina cuando el empleador lo requiera; los móviles son aquellos trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyos instrumentos para ejecutar sus actividades son las TIC; los parciales son aquellas personas que teletrabajan dos o tres días a la semana y el resto del tiempo realizan de forma tradicional en las instalaciones del empleador; y, los ocasionales hace referencia a aquellas personas que laboran de modo remoto solamente en circunstancias convenidas. (Código de Trabajo, 2005)

Estas formas posibilitan para que existan distintos acuerdos entre empleadores y trabajadores, respondiendo a las distintas necesidades que poseen y flexibiliza la idea principal que compone al teletrabajo, que únicamente se ejerza telemáticamente desde un lugar ajeno a la sede de la empresa o sitio habitual donde se encuentra el empleador.

Cabe recalcar, que en su forma parcial, permite que se desarrolle en un régimen abierto, ya que el trabajador ejercerá sus actividades laborales tanto compareciendo presencialmente al lugar de trabajo como ejecutarlo desde el sitio que prefiera el teletrabajador. Por ejemplo, en el caso de personas que se encuentran condicionados bajo una discapacidad, esta modalidad otorga una mayor facilidad a dicho grupo vulnerable, en motivo de que puedan alternar su trabajo, de acuerdo a sus posibilidades de movilidad y requerimiento del empleador.

Asimismo, es preciso señalar que en la primera clasificación regulada en el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, solamente existían dos tipos de clases de teletrabajo: el permanente y el parcial. Con referencia al tipo parcial, anteriormente se condicionaba al teletrabajador, quien debía cumplir con un máximo de veinticuatro horas semanales fuera de las instalaciones del teletrabajador. En cambio, el modo parcial que se encuentra en el Código de Trabajo, precisamente si cabe, el lapso de dos o tres días a la semana, a favor del empleado. Por lo que la ley regla para que se puedan adaptar a los modos que establece, no obstante, permite libremente que los individuos puedan crear sus propias maneras de laborar, es decir, crear un lapso más de tres días como lo establece para el tipo parcial, siempre y cuando, se respeten los derechos y beneficios del trabajador.

Adicionalmente, se agrega una nueva categoría no vista anteriormente, son los denominados trabajadores ocasionales, en el cual, el individuo realizará sus actividades laborales en situaciones excepcionales, por fuerza mayor, por ejemplo, cuando un empleado presente sintomatología de Covid-19, retornará con su trabajo, de manera remota, en su domicilio. Es decir, en su cotidianidad no siempre ejecuta de manera virtual sus funciones y más bien, en forma presencial, lo cual solamente es en una ocasión, así que es la excepción. (Código de Trabajo, 2005)

Por otra parte, menciona con respecto a la determinación del lugar del teletrabajo, es decir, se deberá señalar el sitio donde el teletrabajador prestará sus servicios, como su domicilio u otro lugar. Es importante, resaltar esta parte, ya que se puede analizar que la norma otorga cierta flexibilidad y a voluntad de las partes para sean quienes escojan el lugar donde deberá teletrabajar el empleado siempre y cuando, el empleador no deberá designar el o los sitios donde se cumplirá esta modalidad remota, aún cuando éstos se encuentren fuera de las instalaciones del empleador. (Código de Trabajo, 2005)

Adicionalmente, menciona el derecho a la desconexión digital, ya que ordena que el empleador es quien tendrá la obligación de respetar y tutelar este derecho, garantizando el descanso que debe tener el teletrabajador al no tener el deber de responder sus requerimientos. (Código de Trabajo, 2005)

Referente al equipamiento del trabajo, la norma exige a los empleadores sean quienes otorguen las herramientas, equipos de trabajo e insumos necesarios para la ejecución y avance de sus actividades laborales. Por otro lado, el empleador que contrate empleados para

teletrabajar deberá obligatoriamente informar de dicha situación a la autoridad del trabajo. (Código de Trabajo, 2005)

2.2.2 Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181

El día 14 de octubre de 2020 se emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, lo cual deroga expresamente al Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 y al Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-002A. En esta misma línea, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181 que se encuentra actualmente vigente, acordó expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de la COVID-19.

Se caracteriza por contener un nuevo derecho del teletrabajador a la desconexión digital, que posteriormente profundizaremos en el siguiente capítulo.

Este acuerdo ministerial complementa lo regulado en el Código del Trabajo con respecto, a la igualdad de derechos que deben poseer tanto los teletrabajadores como los demás trabajadores. Por lo que, se garantiza que el teletrabajo deberá aplicarse respetando la jornada laboral, ya sea ésta completa o parcial; se deberá respetar los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias si corresponde y, los demás valores determinados en el Código del Trabajo y que el trabajador tenga derecho. (Sánchez M. C., 2022)

Adicionalmente, cuando el teletrabajador decida aplicar esta modalidad remota deberá notificar al empleador de manera presencial o por correo. En el caso, que se proceda con el teletrabajo, el empleador previamente deberá poner en conocimiento al trabajador sobre las pautas y condiciones para supervisar la ejecución de sus funciones, así permitiendo que se garantice la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima. (MDT2020-181, 2020)

Se puede observar, que esta normativa secundaria toma en cuenta un aspecto sensible; la salud y seguridad ocupacional del trabajador. Se critica que en su implementación no se han precavido todas las medidas y condiciones de seguridad requeridas, lo que supone un riesgo a la salud del empleado por el desconocimiento respecto del tratamiento de los posibles riesgos que están expuestos, debido a que ni siquiera contarían con manuales de prevención enfocados

al teletrabajo. Aplicándose de esta manera a los teletrabajadores el mismo régimen de salud y seguridad determinado para los trabajadores presenciales. (Sánchez M. C., 2022)

Con respecto a la imposibilidad, este se basa en que el empleador no puede hacer uso de esta modalidad, por circunstancias particulares y no atribuibles al trabajador, es decir, por las condiciones que esté atravesando el trabajador y no por su voluntad. Por ejemplo, una persona que tenga cierto grado de discapacidad que no le permite realizar de manera virtual sus funciones. Hay una cuestión fundamental que señalar en este punto y es que como indica la norma, no constituirá causa para la terminación de la contratación. Ya que como se ha mencionado anteriormente, al tratarse de alguna condición particular que no es por voluntad propia del empleado y de tal manera le impida, es por ello que no sería justo que al no poder realizar sus funciones de modo remoto, se termine la relación laboral. (MDT-2020-181, 2020)

En referencia a la notificación y la justificación de la imposibilidad, el trabajador deberá informar la circunstancia por la que no puede teletrabajar dentro del término de tres días posteriormente a ser notificado con el inicio esta modalidad, adjuntando las respectivas justificaciones que respaldan su condición que la imposibilita. (MDT-2020-181, 2020)

Otra situación esencial consiste en que caso de que el empleado no realiza dicha notificación dentro del término establecido, se constituirá como un supuesto de abandono de trabajo o caso contrario tendrá que acogerse a esta modalidad virtual ordenado por el empleador. (MDT-2020-181, 2020)

Por otra parte, en esta normativa, habla de la reversibilidad, tal como lo dice su nombre, revertir “volver al estado anterior”. Por lo que permite que el teletrabajador vuelva a realizar sus actividades de forma presencial, ya sea a petición del empleador o por iniciativa del teletrabajador. No obstante, hay ciertas excepciones que se deben considerar: 1. si el contrato laboral, se encuentra estipulado de forma definitiva que la modalidad que se va a llevar a cabo es de manera remota; 2. cuando exista una orden emitida por la autoridad competente, que declare que no es posible el trabajo de modo presencial. (MDT-2020-181, 2020)

Otro aspecto importante, consiste en que este tipo de contratación deberá celebrarse por escrito, junto con los requisitos del artículo 21 del Código de Trabajo.

Respecto de la jornada de trabajo, bajo esta modalidad no puede sobrepasar los límites contenidos en el Código de Trabajo ni tampoco la remuneración no puede ser menor al salario

básico. Sin embargo, en cuanto, al pago de beneficios como alimentación, uniformes o transporte que no estén siendo utilizados por el empleado, durante el teletrabajo, no estará obligado el empleador a cumplir con dicho pago. (MDT-2020-181, 2020)

2.2.3 Ley Orgánica del Servicio Público

El teletrabajo también se encuentra regulado en la Ley Orgánica del Servicio Público, en la cual se incorpora por una disposición reformativa tercera en la que el primer inciso se basa en definirlo como una forma de organización laboral, que se funda en el desarrollo de la prestación de servicios utilizando las herramientas tecnológicas de la comunicación e información, para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. (LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, 2010)

Se puede analizar, que esta norma rige para el sector público, es decir, específicamente empresas públicas, lo cual existe como consecuencia un denominador común, el único empleador es el Estado. Asimismo, la institución pública deberá ejercer funciones de vigilancia, control y dirección de manera remota sobre el teletrabajo que esté realizando, y el trabajador también tendrá la responsabilidad de reportar del mismo modo. (LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, 2010)

Por otro lado, se menciona a la Unidad de Administración del Talento Humano que primeramente deberá incentivar e implementar en los nuevos contratos y nombramientos esta nueva modalidad, en cada entidad pública. También determinará cuáles cargos podrá ejecutarse de modo remoto, por lo tanto, deberá notificarse a la autoridad del trabajo, con el fin de ponerlos en su conocimiento. (LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, 2010)

Es importante, que a través de este Código tiene una característica esencial que es la protección exclusivamente a los servidores públicos, por lo que ordena que cuando los funcionarios presten servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales de este Código. (LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, 2010)

En su inciso quinto, establece con respecto a la protección al derecho de la desconexión digital.

Ahora, en cuanto a la remuneración del funcionario público que teletrabaja se establecerá según con las reglas generales propias de esta Ley, en conformidad a cada nivel en las escalas de salarios. Es decir, de acuerdo a que cargo y qué tipo de funciones se le ejecutará el pago, obviamente, siempre y cuando, no sea menor a un salario básico unificado y con los respectivos beneficios sociales. De igual modo, la entidad pública como empleador tendrá la obligación de otorgar los equipos, elementos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. (LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, 2010)

Asimismo, por cuestiones de control, las Unidades Administradoras del Talento Humano de las instituciones deberán poner en conocimiento a la autoridad competente, cuando se contrate bajo esta modalidad. (LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, 2010)

2.2.4 Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-035

La normativa de jerarquía inferior que desarrolla en el sector público es el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-035, la cual tiene como objeto regular esta modalidad de trabajo exclusivamente en el sector público, conforme al artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Dentro de las causas, el acuerdo dispone un interesante orden jerárquico en la cual se llevará a cabo la aplicación del teletrabajo: 1. Por mandato presidencial; 2. Por disposición del Ministerio de Trabajo; 3. Por orden de la Máxima Autoridad de la institución o de su delegado; 4. Por acuerdo de las partes. Sin embargo, el punto más esencial es el acuerdo de partes, ya que si el empleador no considerara dicha modalidad virtual, por ejemplo, requiere la prestación de servicios físicos como en el caso de los obreros, que realizan actividades presenciales más no actividades intelectuales como un contador. Es por ello que este orden jerárquico es muy subsidiario, ya que más bien debería responder ante las necesidades que se encuentren la sociedad atravesando. Por lo tanto, esta norma debería mencionar que hay distintas maneras en las que se puede solicitar el teletrabajo, pero no por una cuestión de un orden rígido de categorías. (MDT-2022-035, 2022)

Además, en cuanto a personas de atención prioritaria, se establece que la Unidad de Administración de Talento Humano serán quiénes coordinen con respecto las personas que teletrabajarán, sin embargo, tendrán preferencia las personas que poseen alguna vulnerabilidad, es decir, que pertenezcan a grupos de atención prioritaria, como lo establece la misma norma: Mujeres embarazadas, mujeres en período de maternidad o de lactancia, personas con

discapacidad igual o mayor al 30%, personas con enfermedades catastróficas, personas adultas mayores. Adicionalmente, la norma también incluye dentro de este grupo prioritario un grupo adicional de personas, que si bien no son ellas mismas que poseen alguna condición de vulnerabilidad. Sin embargo, se encuentran a cargo del cuidado de una persona con alguna discapacidad severa, y ésta situación debe ponerse en conocimiento a la autoridad competente para que certifique esta situación. (MDT-2022-035, 2022)

En este caso, deberán comunicar a la Unidad de Administración de Talento Humano, justificando su solicitud que se aplique el teletrabajo con la documentación respectiva. (MDT2022-035, 2022)

En cuanto a la terminación, es importante señalar que en el sector público, el empleador al ser la entidad pública, por lo tanto, ésta modalidad podrá culminar unilateralmente por la institución, así mismo en el caso de que se haya fijado un plazo por orden de la Máxima Autoridad de la entidad o por acuerdo de partes, cuando sea el caso. (MDT-2022-035, 2022)

Adicionalmente, la institución pública como empleador tiene la obligación, de otorgar las herramientas, equipos necesarios para ejecutar sus actividades de manera remota como también deberán proveer el fácil acceso a los sistemas y plataformas digitales para el desarrollo de la misma. Sin embargo, tampoco se toca sobre temas de la energía eléctrica, o el servicio a internet que son servicios que finalmente son un gasto que tiene que proveer injustamente el teletrabajador.

Como se había observado en los anteriores acuerdos ministeriales, que rigen para la protección de la información, los teletrabajadores tendrán la responsabilidad de la custodia y del manejo de la información que se encuentre a su cargo, lo cual no podrá manipular dicha información para otros fines particulares y no para la ejecución de sus funciones. Por lo que cuando finalice la relación laboral, no podrá quedarse con copias de la información que se manejen posteriormente. Tampoco se puede observar que existan disposiciones que sancionen al trabajador por manipular la información de la empresa, o del empleador, con mala fe o con intenciones particulares que se beneficie el propio empleado y perjudique al empleador. (MDT2022-035, 2022)

Finalmente, en su último artículo establece una nueva cuestión: la Unidad de Administración de Talento Humano generará un soporte tecnológico para el registro de las asistencias de los teletrabajadores; de igual manera este departamento de Talento Humano

deberá realizar un seguimiento con respecto al cumplimiento de las labores telemáticas. (MDT2022-035, 2022)

En conclusión, de acuerdo a la norma existente el teletrabajador cuenta con ciertos mecanismos normativos que protegen la modalidad remota, sin embargo, nuestra norma no es suficiente, ya que no tutela otras situaciones que quedan en estado de indefensión. Por lo que sí se ha podido observar, existe un punto positivo que cada vez la regulación del teletrabajo va evolucionando jurídicamente.

De igual manera, es esencial mencionar que el derecho a la desconexión digital nace jurídicamente de la regulación a la modalidad del teletrabajo, por lo que se crea una interdependencia, lo cual en consecuencia surge la obligación de un nuevo derecho digital de protección exclusiva a los trabajadores que rinden sus funciones de manera remota.

CAPÍTULO III

3. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

3.1 Concepto

El derecho a la desconexión proviene de las nuevas modalidades digitales para el trabajo, ya que, a través de la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, se ha creado una nueva civilización avanzada denominada como la sociedad de la información, y a su vez la evolución económica de la sociedad. El concepto de este derecho se desarrolla a diversas materias, es por ello, que la doctrina hasta ahora no cuenta con un criterio específico sobre la desconexión digital, no obstante, la mayoría afirman que este derecho es un avance revolucionario por parte de los trabajadores. (Andrade, 2021)

El tratadista Federico Rosenbaum Carli, determina que este derecho se trata de un enunciado constituido por el vínculo bastante estrecho que existe entre el tiempo de trabajo, el de descanso, la salud y la seguridad laboral. (Rosenbaum, 2019) Es decir, este autor busca recalcar que la desconexión digital nace de un acuerdo entre la vida profesional y laboral, a fin de establecer condiciones que protejan los derechos laborales. En este mismo sentido, se podría afirmar que la desconexión digital surge en base al respeto a la vida privada del teletrabajador, en razón de que los mecanismos digitales han creado una gran confusión con respecto a los tiempos de labor y descanso del trabajador. (Taléns Visconti, 2019)

En cuanto a la definición, David Gutiérrez Colominas determina que es la facultad que posee el trabajador para desconectarse digitalmente de sus obligaciones laborales fuera de su jornada. (Gutiérrez, 2020) Este concepto se caracteriza por delimitar de manera puntual la duración del tiempo laborable y lo que no debe extenderse del mismo, por lo que en conformidad con el Convenio C001 de la OIT, establece que la jornada laboral no puede ser superior a 48 horas semanales y no más de 8 horas al día, por lo que permite que el teletrabajador no esté obligado a cumplir con las órdenes mandadas por el empleador fuera de su jornada de trabajo. (Convenio C001, 1919)

Por otro lado, Luz Dary Naranjo Colorado referida por Andrade, establece que el derecho a la desconexión es el derecho que tienen los trabajadores a fin de no ejecutar sus funciones, cuando se encuentren fuera de su jornada laboral, ni tampoco tendrán que ser contactados por el empleador, a través de medios electrónicos; así, de igual manera el empleador no deberá

demostrar una actitud negativa, pasiva y evasiva. Asimismo, esta autora busca resaltar una cuestión: que el teletrabajador cuando no realice algún requerimiento por parte del empleador fuera de su jornada laboral, el empleador no deberá demostrar actitudes de desaprobación o actos que afecten a la relación laboral. (Andrade, 2021)

En esta misma línea, existen otros autores que señalan que el derecho a la desconexión es un derecho incompleto debido a que los sistemas jurídicos aún no lo definen, delimitan ni tampoco lo desarrollan, por lo que la materialización de este mismo se encuentra condicionada a la decisión del empleador quien es el que determina las modalidades y condiciones para el pleno ejercicio del derecho a la desconexión. (Andrade, 2021)

Adicionalmente, Alemán Paéz citado por Andrade critica la desconexión digital al sostener que se trata de un derecho que requiere fundamentalmente una nueva categoría jurídica, y debido a esto no ha presentado un desarrollo significativo potencial a pesar de su evolución, ya que no cuenta con una caracterización legal propia. Por lo tanto, permite que la norma quede en total eje de imprecisión, confusión y oscuridad. (Andrade, 2021)

En conclusión, a partir de los distintos criterios y conceptualizaciones que otorgan diferentes autores de Derecho del Trabajo, se puede determinar que su naturaleza jurídica surge del derecho al descanso, la protección a la salud y la privacidad del teletrabajador. Así que, se puede definir que el derecho a la desconexión digital es, como su nombre lo menciona, posteriormente a culminar su jornada laboral, el teletrabajador se desconecta de sus funciones, por lo que no se encuentra obligado a responder por órdenes, peticiones por parte del empleador, a fin de que el empleado goce de un digno descanso, lo cual es equivalente al descanso diario y semanal.

3.2 Evolución del derecho a la desconexión digital

El nacimiento de esta garantía proviene a partir de la parte dogmática antes que la normativa, en razón de que muy pocos sistemas jurídicos lo han reconocido como una “condición autónoma”, y por tanto el escaso tratamiento legislativo. (Andrade, 2021)

Los antecedentes más notables provienen del sector empresarial, lo cual ha proporcionado elementos fundamentales para este derecho. En Alemania, aproximadamente en el año 2011 se dieron avances con respecto al ámbito laboral, ya que dentro de las políticas internas de la empresa automovilística Volkswagen, establecieron la restricción del acceso a los canales de

comunicación, desde las 18h15 hasta las 7h00 de la mañana siguiente. Es fundamental recalcar los actos que realizaron esta compañía, debido a que deslindaron a sus trabajadores una vez que se finalizó su jornada, a través de restricciones de acceso a las plataformas oficiales entre el teletrabajador y el empleador. (Andrade, 2021) Este caso, es un ejemplo para los demás empleadores, de cómo se puede generar políticas claras que garanticen el cumplimiento de este derecho digital, por medio bloqueo interno en los canales oficiales de comunicación.

Por otro lado, en la empresa Mercedes Benz integró un programa digital interno que se llamaba “Mail on Holiday”, en la cual este sistema permitía el goce ininterrumpido de las vacaciones de sus empleados. Así pues, se crearon condiciones como: a fin de que los correos electrónicos de carácter laboral sean redirigidos a otros compañeros de trabajo que estén de turno, para que en consecuencia, los trabajadores se encuentren en uso y goce de sus vacaciones, no sean afectados ni interrumpidos por ningún medio de comunicación digital. En Francia, el Ministerio de Trabajo en el año 2015, a su petición se ejecutó el informe llamado *Transformation numérique et vie au travail*, conocido como el Informe Mettling. Este informe está compuesto por experiencias y problemáticas identificadas que surgen del sector empresarial francés, en cuanto, al manejo de las TIC y dispositivos digitales por parte de los trabajadores en materia laboral. (Andrade, 2021)

Dentro de este informe se detectan elementos trascendentales para la construcción del derecho a la desconexión digital. Primeramente, incluye la transición digital del entorno laboral que engloba dos factores sustanciales del trabajo: 1. hace referencia al lugar físico que labora sus actividades; y 2. la duración de éste mismo. (Andrade, 2021)

En cuanto al lugar de trabajo, que es la digitalización de los espacios laborales o como se lo llama trabajo a distancia, ha promovido que los empleadores comiencen a utilizar esta nueva modalidad, que simplemente constituye la ejecución de actividades laborales de manera remota sin realizar de manera presencial o en el lugar habitual tradicional del trabajo, a fin de evitar el reemplazo de nuevos trabajadores. Ahora, en base a la duración, el informe menciona que a través de la utilización de las herramientas digitales surge un desajuste entre el tiempo y la carga de trabajo, ya que los teletrabajadores al encontrarse bajo esta modalidad virtual están obligados a continuar laborando fuera de su jornada, lo cual se convierte en una excesiva carga de trabajo. (Andrade, 2021)

A partir de esta situación nace la inquietud, en cuanto a que los teletrabajadores utilizan sus horas de descanso para laborar a fin de cumplir con todas sus actividades encomendadas, por medio de la manipulación de las TIC, lo cual pone en evidencia la despreocupación por parte del sistema jurídico al no contar con recursos suficientes para tutelar sobre los derechos de los trabajadores. Así, la propuesta de este informe es encontrar una conciliación por parte del empleador y del trabajador, en armonía y eficacia, en el ámbito personal como laboral, crean un vínculo entre el trabajo y el manejo de tecnologías. Asimismo, realiza un acercamiento a la transformación en cuanto al marco laboral y la calidad de vida del trabajador, debido a que éste cambio digital, en consecuencia, ha producido la intensificación de actividades laborales y efectos sobre el desempeño y el buen vivir del trabajo. (Andrade, 2021)

En esta misma línea, la compañía Boston Consulting Group determinó que cuando se difuminan los límites entre el entorno laboral y la vida privada, se produce una carga excesiva de trabajo, lo cual produce problemas de salud como el agotamiento, la ansiedad, depresión. En Japón se lo reconoció como el *efecto Karoshi*, como un problema de salud pública que tiene que ser resuelto por el Estado, ya que había llevado hasta la muerte del trabajador, por la sobrecarga laboral. (Andrade, 2021)

Por otra parte, a mediados del año 2017, España se suscribió al Convenio Colectivo del Grupo Axa, y uno de sus apartados desarrolló el derecho a la desconexión digital. El legislador se enfocó en dos elementos sustanciales que constituyen este derecho: 1. el tiempo destinado al descanso; y 2. los correspondientes al desarrollo de la actividad laboral. Considerando que dichos períodos están siendo diluidos a favor de un escenario complejo. Es decir, este convenio se afirmó que a consecuencia del manejo excesivo de las TIC, no se han delimitado los espacios para laborar y descansar, afectando no solo aspectos personal sino se ha creado un malestar que ha traspasado a la vida privada y familiar del teletrabajador. (Convenio colectivo del Grupo Axa, 2017)

Por consiguiente, dicho Convenio reconoce el derecho a la desconexión digital, lo que posibilita y faculta al trabajador a no contestar mails, mensajes de texto o cualquier requerimiento de manera externa a su jornada laboral. De igual manera, realiza un énfasis en que las empresas españolas promuevan y desarrollen jurídicamente en sus ordenamientos jurídicos el derecho a la desconexión digital. (Convenio colectivo del Grupo Axa, 2017)

En Alemania, España y Francia, países desarrollados que han optado por poner en marcha de forma unilateral mecanismos que otorgan un marco de uso adecuado de las TIC, a partir de las experiencias obtenidas del sector empresarial. El primer estado reguló los tiempos pertenecientes al descanso, no obstante, no se logró completamente establecer parámetros que impidan el exceso de carga laboral. (Andrade, 2021)

España se enfocó en fomentar el derecho a la desconexión, tutelando la intimidad, privacidad personal y familiar del teletrabajador. Por lo tanto, en el convenio se impulsaba a que se generen disposiciones que desarrollen esta tutela. (Convenio colectivo del Grupo Axa, 2017) Finalmente, Francia fue el más cauteloso, ya que se centró en mejorar las condiciones adaptativas que la digitalización trae consigo en el entorno laboral y asimismo, proteger las condiciones de vida del trabajador.

En Alemania, se actuó rigurosamente en cuanto al tratamiento de este derecho, en motivo de que al haber incrementado la preocupación por mejorar las condiciones de vida del trabajador que trae consigo la digitalización de la esfera laboral. De igual modo, en este país se determinaron aspectos sustanciales de la desconexión: 1. La gestión del trabajo por medio de las buenas prácticas para el manejo remoto y las condiciones laborales del trabajo digital; y 2. Establecer disposiciones que sean parámetros para que se otorgue una correcta organización de trabajo, al no haber una planificación adecuada entre la jornada laboral; y 3. La jornada de descanso, generando un bienestar laboral y mental al teletrabajador. (Andrade, 2021)

3.2.1 Origen en la afeción hacia la salud: Síndrome de Burnout

El manejo excesivo de las TIC dentro del mundo laboral, como un abuso, delibera una problemática en la salud del teletrabajador. Si bien, a consecuencia de la pandemia, se ha obligado de manera forzosa a los trabajadores que se trasladen a sus domicilios, a fin de que ejerzan sus actividades de manera remota, no obstante, aparece como consecuencia el síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional.

El psiquiatra Herbert J. Freudenberger referido por Andrade establece una de las primeras definiciones acerca de éste síndrome al analizar detenidamente que se presentaban síntomas como la disminución de energía de la persona, la frustración se volvía más común en el ambiente laboral, los cuadros de depresión y ansiedad se presentaban más altos y frecuentes. Por lo que se podría conceptualizar que el burnout es un estado de frustración y cansancio, como producto de una dedicación a algún objetivo que no es lo suficientemente satisfactorio.

A partir de este análisis, se lo nombró como el síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo. (Andrade, 2021)

Por otra parte, C. Maslach citado por Andrade afirma que se trata de una manera indebida de atravesar el estrés crónico, cuyos síntomas principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. Asimismo, P. Gil Monte citado por Andrade, sostiene que es producto del estrés laboral crónico constituido sentimientos y actitudes negativas hacia las personas con las que labora y afectando sustancialmente hacia el propio rol profesional, así como por el encontrarse agotado. (Andrade, 2021)

Es importante mencionar que, la Organización Mundial de la Salud (OMS), ya reconoce a este síndrome y lo define como aquel sentimiento de profundo cansancio o disminución de energía, al aumentar el sentimiento de negatividad como desapego mental del trabajo, lo cual reduce la eficacia profesional. (Andrade, 2021)

En esta misma línea, el burnout puede llegar a influenciar de manera directa en la salud del teletrabajador, ya sea a nivel físico como mental. De modo que, la ausencia de descanso, la excesiva carga de trabajo, la falta de refuerzo, las recompensas que no son suficientes, la ausencia de apoyo o confianza hacia el trabajador, las injusticias, los conflictos de rol, y la ética moral. Dicho de otra manera, expertos del área psicológica determinan que este síndrome no solo se produce por la ausencia de descanso, sino también cuando no existe un apoyo o recompensa por parte del empleador, lo cual produce una frustración mental al trabajador y carencia de motivación al momento de realizar sus funciones. Es entonces, que se encuentran en estados mentales de fatiga crónica, dolor de cabeza y hasta trastornos gastrointestinales. (Andrade, 2021)

En conclusión, se puede observar que existen varias definiciones y criterios acerca de éste problema de salud, sin embargo, se puede destacar tres elementos comunes que lo constituyen: el estrés laboral crónico, causado por la carga excesiva laboral y por la desorganización o indebida gestión de trabajo. Por el cual se podría concretar que es el agotamiento y/o colapso mental, estado de cansancio, frustración absoluta, producto de una sobrecarga de trabajo, en razón de que el trabajador no pueda descansar, lo cual desencadena un bajo rendimiento al momento de ejecutar sus funciones.

Todos estos factores poseen un denominador común que es la afección negativa al intelecto y al cuerpo físico del teletrabajador, ya que los individuos otorgan su máximo rendimiento, al momento de laboral, a fin de no estropear la relación laboral con el empleador y no disfrutarlo. Sin embargo, no se dilucida, que los propios individuos empiezan a borrar los límites y los tiempos entre la vida privada, familiar y la profesional, lo cual tienden a entremezclarse. Además, puede constituirse en causa de acoso laboral con serias consecuencias para el empleador.

3.3 Legislación comparada: Regulación nacional e internacional ante la desconexión digital

En este apartado del trabajo de investigación, se va a proceder a analizar la norma nacional con la que cuenta el teletrabajador para materializar su derecho a la desconexión digital; y por otra parte se analizará la norma internacional perteneciente a países de Colombia, España, Francia e Italia a modo comparativo de qué mecanismos posee el trabajador, frente a los abusos que ejerce el empleador y en consecuencia de la sobrecarga laboral.

3.3.1 Regulación nacional referente a la Desconexión Digital

Si bien, el derecho a la desconexión digital tiene la finalidad de tutelar la salud del teletrabajador y a su vez, prever el descanso del mismo, con el objeto de evitar que el empleador propague un abuso por parte del empleador, por una mala gestión de las TIC. Se puede determinar que éste derecho proviene del derecho al ocio, que es aquel tiempo que tiene todo individuo, para descansar en el tiempo libre, de la cual es separado de la actividad laboral. El derecho al ocio se encuentra reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 66, numeral segundo.

Por otro lado, el Código de Trabajo determinó ciertos parámetros que sirvieron como base para el surgimiento al derecho de desconexión digital, ya que va vinculado con el derecho al ocio, así como recuperar energías. Es por ello, que en conformidad con el artículo 50 de dicha norma establece que la jornada laboral deberá ser hasta cinco días y no excedan de las cuarenta y ocho horas durante la semana, más dos días de descanso diario. Del mismo modo, en su artículo 51 ordena que el descanso semanal se comprenderá por una duración mínima de cuarenta y ocho horas. Asimismo, esta ley establece la división de trabajo, que hace referencia que la jornada ordinaria puede ser dividida en dos partes, para que se le otorgue un descanso

de hasta dos horas; por ejemplo: cuando se otorga generalmente para que el trabajador almuerce. (Código de Trabajo, 2005)

Se puede analizar, que la ley ha establecido ciertas prohibiciones tanto para el empleador como para el trabajador. Por un lado, el empleador tiene la obligación de no emitir órdenes, requerimientos en los días no laborales que son destinados para descansar. Por otro lado, se restringe todo tipo de actuación laboral en días de descanso, es decir, el trabajador tiene el deber, también, de descansar. (Código de Trabajo, 2005) (Andrade, 2021)

Continuando en esta misma línea, el 22 de junio del año 2020 se establecen medidas a fin de combatir la crisis sanitaria, se desarrolló la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y con la misma, varias disposiciones reformativas al Código de Trabajo. Una de ellas se reconoció a la modalidad del teletrabajo, y a su vez el derecho a la desconexión digital, bajo el criterio de que el teletrabajador deberá encontrarse en goce de los derechos individuales y colectivos. Es por ello, que la desconexión es un tipo de actualización de los estándares normativos que anteriormente fueron regulados, con la particularidad que ahora posee una categoría jurídica propia y autónoma.

En el Código de Trabajo, se incorporó dicha reforma, por lo que se encuentra en su artículo innumerado posterior a la disposición legal 16, en la cual ordena que el empleador deberá respetar y garantizar el derecho a la desconexión, asegurando el tiempo que posee el teletrabajador en la cual no se encontrará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. Así, el tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Asimismo, el empleador no podrá establecer comunicaciones ni emitir órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los teletrabajadores. (Código de Trabajo, 2005)

Lo que significa, es que cuando culmine su jornada laboral, el lapso de tiempo de descanso que posee el teletrabajador, será al menos doce horas continuas ininterrumpidas en un período de veinticuatro horas, por lo que el empleador podría manipular este artículo para disponer órdenes al teletrabajador el restante de horas que tiene el día, es decir, la jornada laboral ya no sería de ocho horas laborales sino de hasta doce horas, lo cual nuevamente se vulneran derechos laborales y principios constitucionales tales como de progresividad y prohibición de regresividad. (Sánchez, 2022)

Es por lo cual, que la doctrina establece dos posibles soluciones ante esta problemática. La primera, en que se debe especificar algunas cuestiones en el contrato individual de trabajo a distancia, tales como el horario, reglas de disponibilidad, y porcentaje, distribución entre trabajo presencial y a distancia, y la acerca del derecho a la desconexión. (Igartua, 2021) Dicho de otra manera, otorgarle mayor importancia al contrato individual de trabajo, por lo tanto, una vez firmado y registrado en la plataforma SUT, será ley para las partes, lo cual si el empleador incumple podrá ser sancionado. (Andrade, 2021)

Es sustancial mencionar que los individuos no solo deben esperar a que se ejecute una reforma normativa o la aparición de una nueva norma que los proteja, sino que sean las propias partes quienes estipulan los puntos en un contrato colectivo, que el sistema jurídico sería totalmente aplicable, en razón de que el contrato colectivo es una de las fuentes del Derecho Laboral. (Andrade, 2021)

Posteriormente, el 14 de septiembre de 2020 fue introducido el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, como se había mencionado en el anterior capítulo, como una cuestión de recordar, este acuerdo tiene la finalidad de expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código de Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria. Dicho de otra manera, esta norma secundaria busca materializar a través de políticas públicas se desarrolle lo que contiene la ley orgánica que en este caso es el Código de Trabajo. En su artículo 5, incluye este derecho que establece que una vez culminada la jornada laboral, el empleador deberá velar el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, dentro de éste lapso, el empleador no podrá tratar de contactarse con el teletrabajador, ni ejercer peticiones. (MDT-2020-181, 2020)

Se puede observar que su contenido es completamente similar al artículo innumerado, ya que igualmente el tiempo mínimo de descanso es de doce horas en un lapso de veinticuatro horas de manera continua, por lo que el empleador no podrá ejecutar asimismo órdenes. Sin embargo, lo único que se diferencia este artículo del anterior innumerado, es con respecto a que el trabajador tiene derecho a mantener un descanso que es el “tiempo del almuerzo”, como lo tenía en manera presencial. (MDT-2020-181, 2020) De este modo, se puede analizar que se busca cumplir con el principio de igualdad, lo cual es garantizar los mismos derechos y condiciones laborales tanto a los teletrabajadores como a los demás trabajadores.

Adicionalmente, el 5 de octubre del 2020 se desarrolló el Reglamento General de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Esta norma se caracteriza por incorporar disposiciones que coadyuven a adoptar medidas para la reactivación económica y mantener la sostenibilidad del empleo, siendo una de ellas el teletrabajo como un mecanismo principal de surtir empleo. (Reglamento General de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020) Además, dentro de este reglamento, obligando al empleador realizar un registro de los contratos de trabajo de cualquier índole, bajo las condiciones que se adecuen para la realización del teletrabajo. Igualmente, el derecho a la desconexión obtuvo su espacio como su posicionamiento en este marco legal laboral de manera indirecta, ya que este derecho posee una relación estrecha con el teletrabajo. (Andrade, 2021)

Finalmente, en la Ley Orgánica del Servicio Público también, de igual modo, se agregó una disposición reformativa en la cual regula la modalidad laboral exclusivamente en el sector público. Cabe recalcar que este artículo, es similar al artículo innumerado posterior a la disposición legal 16 del Código de Trabajo, en cuanto a la definición del teletrabajo, con la diferencia que el empleador es la institución pública, en la cual presta el servicio. Sin embargo, ordena que la entidad pública, como empleador deberá respetar el derecho a la desconexión del teletrabajador. Indistintamente, incluye el mismo período de tiempo de descanso obligatorio de doce horas en un período de veinticuatro horas, como ya se había analizado anteriormente, por lo que al igual en el sector público, este lapso es injusto. (LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, 2010)

3.3.2 Regulación internacional

Como se había afirmado anteriormente, el origen del derecho a la desconexión digital es de carácter dogmático antes que normativo, en motivo de que las normativas de los estados que han logrado arraigar este derecho como una nueva categoría autónoma son insuficientes y limitadas. (Rosenbaum, 2019) En esta misma línea, varios estados han tratado de adaptarse a este nuevo paradigma laboral de la era digital, como lo llama la autora, debido a que los distintos sistemas jurídicos buscan solventar y atravesar los retos jurídicos en conformidad con los avances tecnológicos, las innovaciones digitales que van encaminados a tutelar de los derechos de las personas. (Andrade, 2021)

Por otro lado, cabe señalar que existen varios criterios al respecto generados, en cuánto a que éste derecho pertenece a una nueva evolución de cuarta generación de derechos. En este sentido, la autora María Eugenia Rodríguez Palop establece que los derechos de tercera

generación se encuentran interconectados con los de cuarta generación, en motivo de que su desarrollo está estrechamente ligado con derechos sociales de generaciones anteriores (Rodríguez, 2010).

3.3.2.1 Desconexión Digital en Alemania

Si bien Alemania, en su ordenamiento jurídico en la actualidad no tiene norma expresa que regule el derecho a la desconexión, se destaca que esta desconexión es el centro de debate por el parlamento alemán, es por ello que en el año 2014, se desarrolló una discusión jurídica para un proyecto de Ley denominada como antiestrés, en el cual se regularon los límites de la jornada laboral, la cual no puede sobrepasarse de esta misma, cuestionando con que el trabajador no es un “factor de recurso activo”; es decir, el empleado no se encuentra a absoluta disposición y mando del empleador, lo cual no tiene una disponibilidad permanente de casi 24 horas. (Andrade, 2021) (Bautista et al., 2020)

Además, este proyecto de ley busca imponer un fin a la conectividad digital del trabajador y prohibir al empleador en actos de contactar a ciertas horas no laborales. (Andrade, 2021) (Requena, 2020) También, se llevaron a cabo discusiones para que la regulación deba producir el goce del tiempo fuera del trabajo. (Bautista et al., 2020)

De igual manera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, establece que el estado alemán ha impulsado una iniciativa llamada Industria 4.0 que fomenta la digitalización de la industria, en temas de cambios significativos en el mercado laboral como en condiciones laborales. Es por ello que a través del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales se impulsaron en crear normativa que desarrolle la figura jurídica del teletrabajo, el trabajo móvil, la protección de datos personales y un probable reconocimiento al derecho a la desconexión digital, al haber una breve mención de éste derecho en el texto normativo Libro Blanco del Empleo 4.0 publicado en noviembre de 2016, en resultado de aportes elaborados por 49 organizaciones entre sindicatos y la patronal, también organizaciones empresariales, la Agencia Federal de Empleo, Federación Alemana de Municipios, entre otras. (Bautista et al., 2020)

Asimismo, existe un antecedente jurisprudencial a través de la sentencia emitida por el Tribunal de Justicia, en fecha el día 5 de octubre de 2004, se desarrolla el concepto de la disponibilidad telefónica. Este se radica en que el trabajador tiene que incorporarse al trabajo fuera del horario habitual cuando le contacte el empleador. Lo cual no se considera como una disponibilidad ni tampoco como una interrupción a su descanso. (Bautista et al., 2020)

En conclusión, en este estado europeo se ha efectivizado este derecho en la mayoría de casos que aumentado, en razón de que existe una iniciativa privada, ya que de manera facultativa las empresas, empleadores han incorporado políticas internas con directrices que promueven la desconexión de los teletrabajadores fuera de su jornada como en el caso de la Compañía automovilística BMW, quienes en el mes de febrero de 2014, desarrollaron la definición de Trabajo Móvil dentro de sus normativas internas, que consiste en que el teletrabajador deberá realizar un registro de sus funciones, por medio de un dispositivo móvil, fuera de su horario laboral, lo cual permitirá que será compensado en días de descanso. (Bautista et al., 2020)

3.3.2.2 Desconexión Digital en Francia

Por otro lado, Francia identificó la confusión que puede surgir entre el ámbito laboral y el personal del trabajador, es por ello que se incluyó dentro de su ordenamiento jurídico, el artículo 17 del Acuerdo Nacional Interprofesional en 2013, en la cual se hace una determinación de beneficios que trae consigo las TIC, pero a su vez cuando se otorga una mala gestión o una desorganización de estas herramientas, puede producir ciertos peligros y riesgos para los teletrabajadores. (Andrade, 2021) (Requena, 2020)

Igualmente, el 9 de agosto de 2016 se expidió la ley Nro. 2016-1088, que es la incorporación del derecho a la desconexión digital dentro del Código de Trabajo francés que establece que el contrato laboral debe fomentar la igualdad de mujeres y hombres, lo cual también deberá determinar las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por el empleador de dispositivos de regulación de la utilización de las herramientas digitales, con la finalidad de garantizar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como a su vida personal y familiar. En caso de que no exista acuerdo en la negociación de esta manera, corresponde al empleador, previa consulta con los representantes de los trabajadores, elaborar una política de actuación al respecto. Por lo tanto, se permitirá a través de esta política definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y asegurará el desarrollo de acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas digitales, dirigida a todos los trabajadores. (Taléns, 2019)

De lo mencionado, se trata específicamente sobre la transformación digital y laboral, determinando al derecho a la desconexión digital como un verdadero derecho-deber de corresponsabilidad (Requena, 2020). Se puede analizar que se exige, que en el contrato colectivo se toquen temas de organización del manejo de las TIC, a fin de que se respete la vida

personal y familiar del teletrabajador. Además, el empleador deberá realizar una “política de actuación”, que nada más ni menos se trata de un conjunto de medidas que puede formar parte de un reglamento interno de la propia empresa, de las cuales se materialice y gestione el aseguramiento a la desconexión digital. Cabe recalcar que el contrato o negocio colectivos constituyen una fuente de obligación en materia laboral, lo cual constituye un papel sustancial en esta situación.

Por otro lado, se considera que se refiere al reconocimiento de un derecho que se le otorga una nueva categoría jurídica, sin embargo, no contempla la definición propia del mismo, ni tampoco sanciones en caso de incumplimiento, lo cual recae en otro vacío legal.

3.3.2.3 Desconexión Digital en Italia

Posteriormente, el sistema jurídico italiano, al ser impulsado por la publicación de la norma francesa, el 22 de mayo de 2017, se emitió la Ley Nro. 81, que radica en establecer medidas de protección del autoempleo no empresarial y disposiciones encaminadas a favorecer la articulación flexible en los tiempos y lugares de trabajo subordinado. Se observa que este artículo implanta de manera indirecta éste derecho, mismo que está constituido en dos capítulos. (Ley Nro. 81, 2017)

El primero fomenta el desarrollo de las medidas de protección del autoempleo. Determina los tiempos de descanso del trabajador y las medidas técnicas organizativas necesarias para asegurar la desconexión. El segundo implanta mecanismos en busca de implantar flexibilidad en los tiempos de descanso como los lugares del trabajo subsidiario, a fin de promover la conciliación entre los tiempos laborales y personales. (Ley Nro. 81, 2017)

Taléns Visconti al ser citado por Andrade, critica la ley italiana, ya que no la reconoce de manera expresa ni directa el derecho a la desconexión, lo cual tampoco le otorga una nueva categoría jurídica con autonomía propia, sin embargo, este sistema jurídico establece la modalidad del “trabajo ágil”, la cual constituye como un tercer género, al ser el resultado entre el trabajo presencial y a distancia. (Andrade, 2021)

Por otro lado, es importante resaltar la segunda propuesta, en razón de que la actividad que se ejecute desde cualquier lugar de manera a distancia, es decir, teletrabajar, ya se considera que es el entorno adecuado para establecer las reglas del derecho de desconexión. (Andrade, 2021)

3.3.2.4 Desconexión Digital en España

En cuanto al sistema jurídico español, se reformó la Ley Orgánica 03/2018, con la finalidad de implementar ciertos derechos digitales, entre ellos el derecho a la desconexión digital, lo cual en su artículo 88 ordena que los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de asegurar, fuera de la jornada laboral, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Así como también se precisarán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre la utilización y manejo razonable de las herramientas digitales, a fin de evitar la causa del riesgo de fatiga informática. Específicamente, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del trabajador relacionado al uso de herramientas tecnológicas con fines laborales. (Ley Orgánica 3/2018, 2018)

Si bien esta norma contiene en parte como debe aplicarse y ante quiénes se les garantizará este derecho, sin embargo, no adolece de ninguna definición precisa y clara ni tampoco su alcance. (Andrade, 2021) No obstante, se busca con esta disposición separar el tiempo entre la vida privada del entorno laboral del teletrabajador y a su vez armonizar el tiempo que desempeña sus funciones y el de descanso. Sin embargo, se relacionan directamente con derechos que ya se encuentran reconocidos previamente como el derecho al descanso, la duración del período de trabajo, el derecho a la salud, y la seguridad social. (Andrade, 2021)

Así pues, en el mismo artículo también menciona que se debe velar el derecho a la desconexión en los supuestos de la realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del trabajador relacionado al uso de herramientas tecnológicas, por lo que en este apartado, se puede observar que se hace pensar al lector que este derecho no aplica a todo el conglomerado laboral, y por lo tanto tiene excepciones y solo se aplica para ciertos trabajadores, es decir, su atención depende según el tipo de actividades que desarrolle el mismo. (Andrade, 2021)

Además, desde el año 2015 con el tercer acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva se comenzó a desarrollar disposiciones, para que a través de los convenios colectivos se aseguraran los derechos de los trabajadores como la jornada laboral y los tiempos de descanso. Es por ello, que establece que los contratos laborales de cada empresa deberán promover la racionalización del horario de trabajo, tomando en cuenta las particularidades de

cada sector o empresa, a fin de mejorar la productividad y favorecer la armonía de la vida laboral y personal, siempre y cuando se estén respetando los mínimos legales en materia de descansos diarios, semanales y anuales. Por otro lado, también se incrementaron disposiciones respecto del teletrabajo, en temas concretos como la confidencialidad y privacidad del trabajador. (Bautista et al., 2020)

En esta misma línea, a través de la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales se agregó una nueva norma al Estatuto de los Trabajadores, la cual que el teletrabajador le permita tener una mayor intimidad en la utilización de dispositivos digitales y también desconectarse de aquellos. En este mismo artículo 20, ordena que los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el manejo de herramientas digitales puestas a disposición del empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al manejo de dispositivos de video vigilancia y geo localización. (Bautista et al., 2020)

A partir de esta normativa española, se puede analizar que los trabajadores cuentan con la posibilidad de conciliar o de cierta manera exigirle a su empleador, la creación de una nueva política interna y los términos para el goce y materialización de éste derecho. (Bautista et al., 2020)

3.3.2.5 Desconexión Digital en Colombia

El estado colombiano, si bien el 16 de julio de 2008, se expidió la ley 1221, en la cual fue la primera norma en la que respondiendo ante las necesidades de la sociedad, regula y promueve el teletrabajo como una herramienta de generación de empleo y autoempleo a través del uso de instrumentos tecnológicos de la información y comunicación (TIC). (Cadena, 2013)

Es por ello, que a partir de la aparición de esta modalidad de trabajo, iniciaron los debates jurídicos con respecto al derecho a la desconexión digital. Cabe recalcar, que esta normativa vela por la por la protección de la salud psicosocial de los trabajadores mediante el Decreto 884 de 2012, que establecieron políticas públicas respecto al riesgo laboral de los teletrabajadores y se definió la manera de prevenir y evitar factores de riesgo psicosociales; en razón de aquello se hizo necesaria el surgimiento de la Ley 2191. (Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, 2022)

El día 6 de enero de 2022, se emitió la Ley 2191, en la cual tiene como finalidad frenar el abuso y explotación laboral por parte de los empleadores en horas de descanso de sus

teletrabajadores. Esta ley también se la denomina como “desconexión laboral”, la cual promueve este derecho en las relaciones laborales, dentro de las distintas modalidades de trabajo, a fin de garantizar el goce del tiempo libre, de descanso, licencias, permisos, vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. (Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, 2022)

En su artículo tercero la define como aquel derecho que tienen los trabajadores y funcionarios públicos, a no establecer contacto ni ningún tipo de comunicación por cualquier medio digital, para requerimientos laborales fuera de la jornada laboral, convenida ni en sus vacaciones o descansos. En esta misma línea, esta norma también resalta que será ineficaz cualquier estipulación que sea en desfavorecimiento a éste derecho. (Ley 2191, 2022)

Con respecto a la política de desconexión laboral, en su artículo quinto determina que todo empleador, ya sea persona natural o jurídica en materia privada o pública, es obligado a crear una política de desconexión digital en su reglamentación interna, en la cual se deberá definir cuestiones como: 1. El modo en la cual se materializará este derecho, envolviendo disposiciones que mencionen la utilización de las TIC; 2. Desarrollar un procedimiento que ponga en marcha mecanismos en la que los teletrabajadores puedan presentar sus quejas frente a una violación a este derecho. En este punto, se puede recalcar que esta queja puede ser realizada a nombre propio del empleado o de manera anónima; y finalmente 3. Debe incluir un procedimiento interno para que se tramitan las quejas y crear medios de solución de conflictos y cesación de la conducta. Adicionalmente, en el caso de que el teletrabajador se encuentre en una situación de vulnerabilidad, tendrá la posibilidad de notificar al Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General del Estado. (Ley 2191, 2022)

CONCLUSIONES

Como se ha mencionado anteriormente, el derecho a la desconexión digital es aquel que proviene del derecho al ocio, es decir, a descansar. En este sentido, cuando el teletrabajador ha culminado su jornada laboral, no tendrá la obligación de responder órdenes por parte del empleador, así sea solamente mensajes por Whatsapp. No obstante, la vulneración a éste derecho se origina, cuando el tiene una excesiva carga laboral o dicho de otro modo, el individuo permanece realizando sus actividades laborales y/o requerimientos de su empleador fuera de su jornada laboral, lo cual repercute en la conducta del trabajador por tratar de satisfacer al empleador y no disgustarlo, por miedo a perder a su trabajo.

Sin embargo, esta frustración como se la llamó surge de modo constantemente lo cual crea una nueva afección tanto mental como física, a causa del estrés excesivo, de manera que perjudica a la salud del teletrabajador. Igualmente, se puede analizar que la vulneración a éste derecho, produce que otros derechos interdependientes también sean perjudicados como el derecho a la salud, a la seguridad jurídica del trabajador, y demás derecho laborales.

Asimismo, se ha analizado mediante varios autores que este abuso de teletrabajo se encuentra disfrazado por motivos como “cada esfuerzo tiene su recompensa”, “tengo la posibilidad de subir de puesto”, o como lo llama la autora Solís citada por Andrade “si cada persona que lucha por sus sueños los conseguirá”, “perderé mi trabajo”, así el individuo se le exige un máximo rendimiento posible. (Andrade, 2021)

Es por ello, que la normativa debería establecer que a través del empleador, será quien estará obligado de velar por la seguridad física y mental del teletrabajador, de modo que no es suficiente que la norma solamente ordene que el empleador deberá prever la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, ya que, debería desarrollar medidas que materialicen esta tutela.

Por lo tanto, es imprescindible precisar la ligereza con la que se toma la norma con respecto a derechos laborales que son necesarios que sean desarrollados en el sistema jurídico, lo cual han conseguido crear espacios que transgreden la salud del teletrabajador. (Andrade, 2021) Así pues, tanto legisladores como demás organismo competentes, es necesario que generen disposiciones legales que promuevan e impulsen mecanismos legales que responsabilicen al empleador de salvaguardar la integridad del trabajador y abolir la equivocada idea esclavizadora, de que el empleador permanezca de manera imparable conectado, porque se lo considera erróneamente eficiente. (Andrade, 2021)

Partiendo de la normativa existente en Ecuador, el teletrabajador ni el empleador cuentan con las herramientas necesarias para que garanticen el derecho a la desconexión, en razón de que no existe una eficaz o suficiente regulación y a consecuencia no hay sanciones que se le impongan al empleador por haber ordenado al trabajador a realizar ciertas actividades laborales, de manera externa a su jornada laboral. Además, existe una falta de regulación en cuestiones de tutelar la seguridad y salud del trabajador, por parte del empleador, por lo que se debería desarrollar disposiciones que suministren los equipos, insumos adecuados y coadyuvar a determinar los posibles riesgos a la salud que conlleva teletrabajar, debido a lo cual, el

desarrollar esta actividad en el lugar que escoja el teletrabajador no tiene que ser una tarea traumática, ni mucho menos esto no debe convertirse una trampa mortal. (ONU, 2021) A lo que se refiere la ONU, en cuanto al tema de “COVID-19, teletrabajo y salud laboral”, es que los estados tienen la responsabilidad de emitir organismos competentes que verifiquen que los teletrabajadores se encuentren laborando en un entorno con óptimas condiciones que no pongan en riesgo la seguridad física y psíquica del trabajador, es decir, crear un ente de control competente de ejercer cierta vigilancia en las empresas, a modo de auditorías, para determinar la validación del cumplimiento por parte de los empleadores según las directrices ordenadas.

Además, cabe recalcar que el derecho a la desconexión no solo surge del derecho al descanso, sino de igual manera, del teletrabajo. Es por ello, que su vez se encuentran principios relacionados que se encuentran violentados como: el principio de igualdad y no discriminación, y garantías que no son tomadas en consideración: condiciones de seguridad social, accidentes y riesgos laborales y libertad sindical del teletrabajador. En cuanto al principio de igualdad y no discriminación, como también se ha venido reconociéndose en las legislaciones internacionales, se otorga los mismos derechos y garantías tanto a los teletrabajadores como a los demás trabajadores. En este caso, los teletrabajadores no se encuentran gozando las mismas condiciones laborales. En motivo, a las excesivas cargas de trabajo, por lo que en normativa colombiana se prevé un órgano de control que vigile respecto, a que el teletrabajador no exceda sus funciones fuera de su jornada laboral, lo cual tampoco protege el ordenamiento jurídico ecuatoriano, como establecer sanciones específicas a aquellos empleadores que no respeten esta obligación.

Por otra parte, en base al análisis normativo se puede determinar que tanto la regulación por parte de otros estados como Francia, España, le tratan de otorgar una gran importancia al contenido del contrato colectivo, o ya sea individual, en la cual el empleador, como parte contratante, tendrá la obligación de establecer dentro de sus condiciones, con respecto a que se mencionan temas sustanciales que se materialice el derecho a la desconexión como la disponibilidad y el aseguramiento de su seguridad y salud al trabajador, lo cual nada menciona la regulación ecuatoriana. Es por ello, que el empleador debería tener el deber de capacitar a sus teletrabajadores y empleadores en cuanto a precautar su salud y posibles riesgos, para la utilización y debida gestión de las herramientas digitales.

Por ello, se debe hacer un hincapié en que el Estado, como ente para generar políticas públicas, y acuerdos ministeriales deben desarrollar normativa a fin de desarrollar el derecho a

la desconexión regulado en el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público y de inspecciones focalizadas para este tipo de modalidad, por lo que este ente está encargado de tutelar por los derechos de los trabajadores. Por el cual debería expedir directrices para el control y vigilancia de la jornada laboral de los teletrabajadores, y otorgar sanciones al empleador, en caso de que el individuo labore más de lo estipulado o en caso de que atenten contra su hora de almuerzo y requieran en este lapso a sus trabajadores.

Por otro lado, la seguridad y salud el trabajador es un derecho interdependiente al de la desconexión digital, es decir, se encuentran interconectados, en razón de que al ejecutarse las actividades por el teletrabajador, por lo que para que se fusione un adecuado desarrollo de la misma debe ser obligatoriamente en condiciones óptimas, lo cual esto permite que se efectúe una debida organización y administración de las TIC, así posibilitará que el trabajador no tenga posteriores problemas a que en razón de una mala gestión de las herramientas digitales, el trabajador no pueda ejercer su derecho a descansar, por tener la obligación de culminar todas sus actividades por esta causa.

En esta misma línea, Alba Guevara afirma que la ley debió incluir la obligatoriedad de que el empleador elabore políticas claras. Es decir, como se ha analizado el sistema jurídico de otros estados, se pudo observar la gran importancia de la obligación y responsabilidad del empleador de generar políticas que incluyan en sus reglamentos interno, en cuestión de materializar la protección a la desconexión. Por ejemplo, en el caso colombiano impulsa a que se deba crear procedimientos internos para interponer quejas por parte del teletrabajador, cuando se le ha vulnerado su derecho y lo puede realizar hasta de manera anónima. De esta manera se está previniendo cualquier riesgo de salud, en conformidad con el derecho a la salud y una vida digna del trabajador.

Por otro lado, también la ley colombiana prevé un trámite propio como mecanismo de resolución de conflictos ante las quejas interpuestas y que incluyan hasta medios de verificación de cumplimiento de los acuerdos y soluciones adquiridas, lo cual esta parte es totalmente ausente en nuestro sistema jurídico. La norma ecuatoriana solamente reconoce el derecho a la desconexión digital, sin embargo, no la desarrolla de manera completa, la cual existen vacíos legales que requieren ser cubiertos por dispersiones que desarrollen y materialicen este derecho.

Otro vacío que se hace presente, respecto de las posibles actitudes negativas, maltratos, hasta se podría mencionar de acoso laboral por parte de la parte empleadora, en caso de que el

trabajador no cumpla con las órdenes que se le emitieron fuera de su jornada laboral. Por lo que tampoco debería permitirse que el teletrabajador al momento de desobedecer y no dar respuesta ante estas peticiones sea objeto de sanción o malos tratos por parte del empleador. (Andrade, 2021)

REFERENCIAS

Alemán Páez, Francisco. “El derecho de desconexión digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”. Trabajo y Sociedad, no 30 (2017): 12–33.

Armas, Carlos. Consideraciones respecto al teletrabajo. 22 de enero de 2010. <http://biografias.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/4712-13/908.pdf>

Andrade, E. R. (2021). Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano. Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano. Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8594/1/T3755-MDE-AndradeDerecho.pdf>

Banco Mundial, Superar la brecha digital en las Américas (Washington: Banco Mundial, 2002), <http://www.bancomundial.org/document/Spanish.pdf>, citado en Pablo Villatoro y Alisson Silva, Estrategias, programas y experiencias de superación de la brecha digital.

Cadena, N. M. (2013). EL TELETRABAJO Y SU INSERCIÓN EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. EL TELETRABAJO Y SU INSERCIÓN EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. Quito. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/158/1/UDLA-ECTAB-2013-05.pdf>

Cristóbal Molina Navarrete, “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo ‘Derecho Humano a la Desconexión’ de los teletrabajadores fuera de jornada?”, Revista de la Facultad de Derecho de México 67, no 269 (2017)

Colombia, Ley 2191, 2022 de la Desconexión Laboral, 6 de enero de 2022. Obtenido de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Diario Oficial No. 052, 2008-06-16. LEY 1221 DE 2008 DE COLOMBIA. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html.

De la Garza Toledo, Enrique. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Madrid: FLACSO México, 2003.

España, Plan Piloto Concilia, 23 de junio de 2006, 23775, Boletín Oficial del Estado 149.

Ecuador, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190, Ministerio del Trabajo, 08 de 2016, Registro Oficial 825, art. 1.

- Ecuador, Acuerdo Ministerial n.º MDT- 2020-076. Registro Oficial 178. 7 de abril de 2020.
- Ecuador, Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. 16 de diciembre de 2005.
- España, Convenio colectivo del Grupo Axa 2017-2020, 10 de octubre de 2017, Boletín Oficial del Estado 244, art. 14.
- España, Plan Piloto Concilia, 23 de junio de 2006, 23775, Boletín Oficial del Estado 149.
- España, Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, 5 de diciembre de 2018. Boletín Oficial del Estado A-2018-1667.
- Estatuto de Trabajadores, 2015. DECRETO LEGISLATIVO 2/2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> .
- Ecuador, Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares 2020”, Instituto Nacional de Estadística y Censos, accedido 15 de septiembre de 2021, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-nacional-multiproposito-de-hogares/>.
- Eraso, Á. B. (Diciembre de 2008). Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. España: Revista Internacional de Organizaciones (RIO).
- Fernández-Ríos, Manuel, y José Sánchez. «Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación.» México: Ediciones Díaz de Santos., 1997.
- Gray, M, N. Hodson, y G. . Gordon. El teletrabajo: Aspectos generales. Madrid: Fundación Universidad-Empresa, 1995.
- GREAVIER II, M. F. (1999): Strategic outsourcing. A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives. Amacon. New York.
- Gutiérrez, D., “La desconexión digital de los trabajadores: Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”, Revista de Internet, Derecho y Política, n o 31 (2020)
- Igartua Miró, María Teresa:“Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, Revista de Estudios sobre Ciencias del trabajo y Protección Social, n.º 3 (2021): 193
- Italia. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Gazzetta di ieri, 22 de mayo de 2017.
- Jaramillo, R. R. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de Quito. Quito.
- Jeider Bautista; Ivan A Prieto Perez y Estifer A Nañez Chiito. (2020). EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA. Bogotá. Obtenido de

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33699/1/2021_derecho_desconexion_laboaral.pdf

Kevin Conklin, “¿Qué es el Protocolo de transferencia de archivos (FTP)?”, Blog, Defrag This, párr. 1–3, accedido 5 de enero de 2021, <https://blog.ipswitch.com/es/qué-es-el-protocolo-de-transferenciadearchivos-ftp>

Lengüita, Paula, y Amalia Miano. “Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio”. En Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas, 1.a ed., 22. Buenos Aires: Prometeo, 2005.

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO - LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (Registro Oficial 2do. S. 294, 06 oct 2010). Ediciones Legales EDLE S.A. Recuperado de: <https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=6361&nid=149#norma/149>

LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19 (Registro Oficial S. 229, 22 jun 2020). Ediciones Legales EDLE S.A. Recuperado de: <https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=1103&nid=1155595#norma/1155595>

Ministerio de Trabajo, 2017-05-18. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2017-0090A. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>

Ministerio de Trabajo, 2016-08-04. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2016-190. Recuperado de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Ministerio de Trabajo, 2022-03-10. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035. Recuperado de https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/mdt-2022-035.pdf.

Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones. (29 de julio de 2022). Desconexión Laboral, una ley de derecho y respeto para el trabajador. Desconexión Laboral, una ley de derecho y respeto para el trabajador. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article238234.html>

MDN contributors, “World Wide Web - Glosario | MDN”, 2 de enero de 2021, párr. 1–2, https://developer.mozilla.org/es/docs/Glossary/World_Wide_Web.

Ministerio TIC Colombia, Historia del teletrabajo, YouTube, Historia del teletrabajo (YouTube, 2016), https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUiEQwU&ab_channel=BCCSpeakers.

MARTÍNEZ SÁNCHEZ, R. 2012. “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral”, en: RETOS II (4), Revista de Ciencias de la Administración y Economía, vol. 2, núm. 4, julio-diciembre, 2012, pp. 143-156. Quito: Editorial Abya-Yala/UPS. Obtenido de: <file:///C:/Users/HP/Downloads/El%20teletrabajo%20como%20tendencia%20del%20mercado%20laboral.pdf>

Mercader Uguina, Jesús R. El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica. 1.a ed. Valencia: Tirant lo blanch, 2017.

Naranjo Colorado, Luz Dary. “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral”. Saber, Ciencia y Libertad 12, no 2 (2017): 49–57.

Nilles, Jack. The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow. 1.a ed. New York: John Wiley & Sons, 1976.

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

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Organización de las Naciones Unidas, “COVID-19, teletrabajo y salud laboral: ¿ir o no ir la oficina? Ese es el dilema”, Noticias ONU, 29 de abril de 2021, párr. 1–20, <https://news.un.org/es/story/2021/04/1491462>.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 20 de junio de 1996,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:31232

OIT, “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”, Ginebra: 2020. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Ortiz Chaparro, Francisco. El Teletrabajo Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología. Madrid: McGraw-Hill, 1996.

PÉREZ, Carmen (2010). «El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?». En: «VI Congreso Internet, Derecho y Política. Cloud Computing: El Derecho y la Política suben a la Nube» [monográfico en línea]. IDP. Revista de Internet, Derecho y Política. N.º 11. UOC. <http://idp.uoc.edu/ojs/index.php/idp/article/view/n11-perez/n11-perez>4>

Pacheco, Marcelo. «Análisis sobre la aplicabilidad del teletrabajo en la legislación laboral ecuatoriana.» Universidad de Cuenca. Maestría en Derecho Informática, 2010.

Pérez Sánchez, “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, 26–27

Padilla, Antonio 2001. Teletrabajo dirección y organización. Madrid: Computec.

QUINTANILLA NAVARRO, R. Y. (s.f.). EL TELETRABAJO: DE LA DISPERSIÓN NORMATIVA PRESENTE A LA NECESARIA REGULACIÓN NORMATIVA EUROPEA Y ESTATAL FUTURA. EL TELETRABAJO: DE LA DISPERSIÓN NORMATIVA PRESENTE A LA NECESARIA REGULACIÓN NORMATIVA EUROPEA Y ESTATAL FUTURA. Madrid, España. Obtenido de http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilomadrid/documents/article/wcms_548615.pdf

Rodríguez, Francisco Antonio. “El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo?”. En V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.

Rodríguez Mejía, Marcela. “El Teletrabajo en el mundo y Colombia”. En Revista Gaceta Laboral. Maracaibo: Universidad de Zulia, 2007.

Registro Oficial, 2008-10-20. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Recuperado de <https://zone.lexis.com.ec>

Recomendación No. 204 (21 de octubre de 2010). Normas Legales, No. 204. Parlamento Andino. Recuperado de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/158/1/UDLA-EC-TAB-2013-05.pdf>

Rosenbaum Carli, Federico. “El ‘derecho’ a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo”. Revista Derecho & Sociedad 53 (2019): 111–22.

REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID 19 (Registro Oficial S. 303, 05 oct 2020). Ediciones Legales EDLE S.A. Recuperado de: <https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=54595&nid=1156787#norma/1156787>

Requena Montes, Oscar. “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”. Lex Social: Revista de Derechos Sociales 10, no 2 (8 de julio de 2020): 541–60. doi:10.46661/lexsocial.5076.

Rodríguez Palop, María Eugenia. La nueva generación de derechos humanos: origen y justificación. 2.a. ed. Colección Derechos humanos y filosofía del derecho. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, Instituto Universitario de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas” : Dykinson, 2010.

Rojas, R. J. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>

SEGURA ORTEGA, M. (1989). El problema de las lagunas en el derecho. El problema de las lagunas en el derecho. Chile. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/DialnetElProblemaDeLasLagunasEnElDerecho-1985307.pdf

Sanguinetti Reymond, Wilfredo. “La Dependencia y las Nuevas Realidad Económicas y Sociales ¿Un criterio en crisis?”. En Revista Andaluza, Temas de trabajo y bienestar social. Sevilla: 2000.

Sistema Único de Trabajo, 2022: <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiTeletrabajo.xhtml>

Sánchez, C. P. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? España. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-EITeletrabajoMasLibertadOUNuevaFormaDeEsclavitud-3424042.pdf>

Suiza Organización Internacional del Trabajo, “Tesaurus”, Organización Internacional del Trabajo, accedido 22 de agosto de 2021, párr. 2, <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html>

Suiza Organización Internacional del Trabajo, “Tesaurus”, Organización Internacional del Trabajo, accedido 22 de agosto de 2021, párr. 2, <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html>

Solís, S. “Burnout, el síndrome de la precariedad”, La Izquierda Diario - Red internacional, 5 de septiembre de 2017, párr. 4, <https://bit.ly/3dP2z4i>.

Sánchez, M. C. (2022). Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos. Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8642/1/T3784-MDLSS-Sanchez-El%20teletrabajo.pdf>

Taléns Visconti, Eduardo Enrique. “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, no 17 (7 de septiembre de 2019): 150–6.

Zambrano, G. J. (2021). El teletrabajo ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad? El teletrabajo ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad? Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8389/1/T3662-MDEM-ZambranoEl%20teletrabajo.pdf>