

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

Maestría de Investigación en Derecho

**Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado  
ecuatoriano**

Edison Ricardo Andrade Ortiz

Tutora: Claudia Storini

Quito, 2021





## Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Edison Ricardo Andrade Ortiz, autor de la tesis intitulada “Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Investigación en Derecho en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

11 de noviembre de 2021



Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

El derecho a la desconexión digital como paradigma laboral en el Estado ecuatoriano, tema seleccionado para desarrollar este trabajo investigativo, se desenvuelve en torno a la estrecha relación que comparten los derechos laborales y las tecnologías de la comunicación y la información aplicadas al trabajo. Puesto que, el desarrollo de las competencias que han traído los cambios tecnológicos en el día a día, nos ha acostumbrado a transitar, sin saber el funcionamiento, ni las desventajas que implican la mayoría de las cosas que utilizamos. Así pues, esto trae consigo grandes desafíos para el derecho, sobre todo para el trabajador, ya que su aplicación supone importantes cambios en la forma en la que se organizan las relaciones laborales y los modelos tradicionales de trabajar. La presente investigación, tiene como objetivo identificar de qué manera el derecho en estudio se contrasta como una posible barrera a la precarización laboral, a través de su positivización como un derecho laboral autónomo. Con este objetivo, se ha empleado un diseño metodológico dogmático simple, con la finalidad de establecer el rol del derecho a la desconexión como nueva garantía frente a la ejecución de las actividades laborales en el entorno digital y directa aplicación en el marco jurídico a través del ejercicio del teletrabajo. Las conclusiones de la investigación están en relación con las apreciaciones de los teletrabajadores, respecto a la vulneración de sus derechos en la ejecución del teletrabajo, dado que la vaguedad y la ambigüedad de la norma, dejan entrever que la falta de la precisión conceptual favorece a la creación de espacios considerados *sin ley* e invisibilizan el ejercicio de garantías básicas del trabajador. Finalmente, se plantea ciertas consideraciones para potenciar la aplicación y ejecución del derecho a desconectar como un salvavidas en el creciente mundo laboral precarizado y erosionado, a través de la construcción de límites estrictos que sirvan de barrera sólida frente a la precarización laboral, de modo que se convierta en una herramienta jurídica que de cara al futuro posibilite seguir evolucionando no solo con la ejecución del sin fin de aplicativos a las actividades laborales, sino con ello desarrollar y optimizar de mejor manera las garantías básicas de las personas que hacen posible el correcto funcionamiento de nuestra sociedad.

Palabras clave: burnout, taylorismo digital, derechos humanos, garantías de nueva generación, jornada laboral, precarización, TIC, teletrabajador, covid-19



A todos los trabajadores y trabajadoras, que con su ardua labor día tras día aportan un granito de arena en la construcción de un mejor futuro para todos en los distintos apartados de la sociedad.



## **Agradecimientos**

A Dios, por todos los días de vida que me han permitido llegar a lugares inimaginables y conocer seres humanos increíbles.

A la gloriosa Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, por permitirme cursar mis estudios de posgrado y palpar con mis propias manos una de las mejores experiencias académicas de mi vida, todo esto fruto de la calidez y el cariño de todas las personas que conforman esta acogedora institución académica.

A mi directora y maestra Claudia Storini, por su tiempo, entrega y compromiso. Por ser fuente de inspiración a través de sus conocimientos, consejos y experiencia, que han sido los catalizadores para la culminación de esta investigación.

A mi amigo y maestro Marcelo Alejandro Guerra Coronel, por ser modelo de pasión, entrega e inspiración de aquellos que algunos compartimos junto a él las aulas universitarias.

A mis queridos padres y hermanos por estar siempre alentándome a recorrer todos los caminos posibles en este viaje llamado vida, siendo el constante motor su cariño y amor incondicional.

A mis docentes, amigos y compañeros, por tanta generosidad y experiencias que se quedarán guardadas por siempre en este pecho soñador.

A todos ellos gracias, por tanto.



## Tabla de contenidos

Introducción.....	13
Capítulo primero Derecho a la desconexión digital .....	17
1. Derechos digitales: Aproximación a las garantías de cuarta generación .....	18
2. Derechos digitales: Una aproximación hacia las garantías tecnológicas en pleno siglo XXI.....	24
3. Derechos digitales y su aplicación en el ámbito laboral .....	32
3.1. Derecho a la desconexión digital .....	34
3.2. Antecedentes .....	36
3.3. Aproximaciones conceptuales al derecho a la desconexión .....	42
Capítulo segundo El teletrabajo como originador del derecho a la desconexión: Una mirada desde el derecho comparado.....	47
1. Teletrabajo .....	48
1.1. Breve conceptualización del trabajo .....	48
1.2. Antecedentes cronológicos del teletrabajo .....	49
1.3. Aproximaciones conceptuales al teletrabajo.....	52
1.4. Teletrabajo la nueva forma de empleo digital .....	57
1.5. Teletrabajo y tiempos de covid-19 en el siglo XXI.....	62
1.6. Desconexión digital: Derecho a descansar en un mundo laboral en transformación .....	64
2. Aproximaciones normativas desde el derecho comparado .....	67
Capítulo tercero La desconexión digital como elemento paradigmático del sistema laboral ecuatoriano .....	77
1. Derecho a la desconexión “un paliativo” en la transición laboral digital ecuatoriana.....	78
1.1. Naturaleza y contenido del derecho a la desconexión en el marco normativo ecuatoriano.....	82
2. El paradigma laboral ecuatoriano y la precarización en el entorno digital.....	89
2.1. “Quien mucho abarca, poco aprieta” el enigma de desconectar frente a la carga de trabajo desproporcional .....	91
2.2. La privacidad del teletrabajador frente al ciberacoso laboral .....	94
2.3. La salud del teletrabajador frente al “síndrome de burnout” .....	99

2.4. Derecho a la desconexión digital y los retos que suponen .....	105
Conclusiones.....	109
Bibliografía.....	113

## Introducción

Aquellos Estados que han optado por la aplicación directa de las tecnologías digitales de la información y la comunicación en sus modelos organizacionales de trabajo, hace no mucho tiempo han venido trabajando y discutiendo en la necesidad de adecuarlas y regularlas a la luz del derecho. Dando como resultado el nacimiento de nuevas y potenciales garantías, siendo el que nos compete el de la desconexión. A partir de esta información, se acrecienta la curiosidad de contraponer las ciencias jurídicas frente a los avances de las herramientas tecnológicas digitales y su confluencia en el desarrollo de posibles normas, que sirvan de barrera a una posible transgresión a los derechos de las personas. Dado que el internet al ser considerado un vasto mundo inmaterial que tiene efectos transversales en la vida de las personas, hace que la tutela de garantías preestablecidas, una vez más se encuentren en peligro y más aún sean invisibilizadas en un territorio considerado por muchos, en buena medida, una tierra de todos y de nadie.<sup>1</sup>

El desarrollo constante de las herramientas digitales, el alcance de internet, el firme perfeccionamiento de las tecnologías de la información y la comunicación, han traído consigo cambios sustanciales a la vida de las personas a niveles nunca antes vistos. De modo que, el derecho y sus componentes se hallan implicados en una serie de circunstancias que ponen en tela de duda, el alcance, efectividad, transparencia e igualdad de los apartados normativos existentes para hacer frente a las posibles transgresiones de los derechos que la adaptabilidad normativa supone para los trabajadores. Puesto que, en esta era los recursos tecnológicos surgen como condiciones esenciales de posibilidades y características definidoras de la sociedad.<sup>2</sup> Así pues, la temática que se analiza en esta investigación, se enmarca en estudiar las adecuaciones normativas desde el derecho comprado hacia el desarrollo local y con ello analizar el grado de cumplimiento de los estándares mínimos de derechos para evitar rozar la precariedad laboral.

Por otro lado, este trabajo investigativo pretende contraponer diferentes paradigmas que confluyen entre sí, hacia un desarrollo asimétrico entre varias disciplinas que vienen siendo exploradas desde las líneas investigativas del derecho laboral,

---

<sup>1</sup> Juan Carlos Riofrío Martínez-Villalba, “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”, *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos* 25, n° 1 (2014): 21.

<sup>2</sup> Javier Bustamante Donas, “Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos: repensando la condición humana en la sociedad tecnológica”, *Revista Iberoamericana de Ciencias, Tecnología, Sociedad e Innovación*, n° 1 (2001): 1.

globalización, mercado y tecnologías digitales. Por consiguiente, no se niega las dificultades que los legisladores enfrentan a la hora de adecuar la norma y encontrar la armonía para que estas herramientas digitales estén al servicio de todos y que en el acto no se sacrifique la dignidad de los trabajadores. De ello resulta necesario investigar y analizar desde la positivización del nuevo derecho a la desconexión, como ha venido siendo su ejecución y aplicación al margen del apartado normativo ecuatoriano. Así como, las ventajas y las desventajas que enfrenta el mundo laboral en un paradigma de transición disruptiva, en contexto con los retos inesperados que ha ocasionado la pandemia covid-19; que gran medida ha sido el asidero de múltiples factores para que el Ecuador se vea obligado a dar el salto hacia el entorno digital.

En lo que respecta a las fuentes bibliográficas que han servido de base para el desarrollo de este problema, corresponde a la doctrina internacional y local. Así mismo, se emplearon libros, artículos digitales y físicos, revistas académicas, informes, documentos electrónicos, diarios locales, documentos audiovisuales y jurisprudencia en idiomas español, inglés, francés e italiano. De modo que, desde la concepción del derecho a la desconexión, se busca de manera deductiva llegar a contextualizar y emplear estos conceptos al margen del derecho laboral local.

Para el desarrollo de esta investigación se hizo uso del método dogmático simple, con el objetivo de establecer el rol del derecho a la desconexión como nueva garantía frente a la ejecución de las actividades laborales en el entorno digital y directa aplicación en el marco jurídico a través del ejercicio del teletrabajo. Nociones que se construyen a partir de las bases esenciales de la ciencia jurídica, adaptada en la evaluación y substanciación, para la exploración y conceptualización de los propósitos identificados. De modo que, a partir de esta metodología, se aplicaron técnicas de análisis documental e interpretación de fichas varias. Así mismo, el modelo de investigación empleado corresponde al mixto, analítico descriptivo. Como fracción del presente trabajo se analizará la ambigüedad del derecho a la desconexión, sin embargo, se reconoce que al tratarse de una norma relativamente nueva y adaptada de manera precipitada en un inicio no puede ser del todo efectiva, ni de lejos perfecta.

En el capítulo primero se presenta una visión analítica y crítica de los derechos humanos a la luz de la transición generacional a la cuarta generación y con ello contextualizar el nacimiento de los derechos digitales o de nueva data,<sup>3</sup> siendo el de la

---

<sup>3</sup> Andrea Velasco, “¿Conoces tus derechos digitales?”, *Impulso Digital*, 17, accedido 31 de agosto de 2020, <https://impulsodigital.elmundo.es/seguridad-tecnologica/conoces-tus-derechos-digitales>.

desconexión uno de ellos. Que va de la mano con el recuento crítico de las circunstancias y las necesidades que motivaron al legislador internacional a positivizar este derecho en aras de mejorar la calidad de vida del trabajador, circunstancias que fueron de ejemplo para la tutela del derecho a la desconexión en el Ecuador.

A continuación, en el capítulo segundo, se expone de manera descriptiva la relación intrínseca del derecho a la desconexión y el teletrabajo. Del mismo modo se explora este concepto como un mecanismo de acción que se cataliza a través de las herramientas digitales, con la finalidad de realizar una aproximación desde la parte jurídica legal y los conceptos de tipo funcional que se emplean para el manejo de este fenómeno doctrinal. Para culminar se realiza una exhaustiva revisión y análisis crítico, acerca del valor que esta facultad va tomando en las sociedades modernas, esto visto desde el derecho comparado, que va de la mano con la relación, el proceso y la incorporación que ha tenido el tema de estudio en los diversos ordenamientos jurídicos en contexto con los estragos derivados de la pandemia covid-19.

Para concluir, en el capítulo tercero se confrontan los hallazgos normativos implementados en el Estado ecuatoriano al margen de teletrabajo y el derecho a la desconexión. En el cual se analiza de manera crítica este paradigma, acorde a las experiencias de los teletrabajadores ecuatorianos y se deja entrever una cadena de eventos que se entrelazan y dan cabida a una posible precarización en la calidad de vida laboral del teletrabajador. Para finalmente terminar con una síntesis de los posibles retos que se presentan en la norma laboral actual que en gran medida influyen en la correcta aplicación y ejecución del derecho a la desconexión.



## Capítulo primero

### Derecho a la desconexión digital

Los derechos humanos, no son ajenos a ninguna cultura y son naturales de todas las naciones; son universales.<sup>4</sup>  
(Kofi A. Annan)

Este capítulo da a conocer las bases doctrinales y normativas de las generaciones de derechos humanos y la transición hacia una cuarta revolución, bajo el contexto que engloba los dispositivos electrónicos y las herramientas tecnológicas. Así pues, resulta preciso señalar que esta sinopsis ha sido elaborada a partir de la revisión y el análisis de material dogmático, producidos por las instituciones propias de los derechos humanos y tratadistas especializados en la materia. Razón por lo cual, corresponde a una síntesis fiel y apegada a las fuentes investigadas.

Así pues, se revisan conceptos y experiencias desde una perspectiva empresarial-gubernamental de los Estados, ocasionando el análisis de los derechos digitales a la luz del paradigma laboral, considerando que las nuevas tecnologías de la información y comunicación han supuesto cambios a gran calado en la manera en que se desarrollan las actividades laborales.<sup>5</sup> Esta transición, no solo modifica los modelos tradicionales de hacer negocios, sino que impone cambios significativos en la estructura tradicional del empleo.<sup>6</sup> Finalmente se aterrizará en el análisis del derecho a la desconexión, dado que, para ello resulta necesario buscar nociones que ayuden a tener afinidad valorativa sobre este nuevo fenómeno, objeto de estudio de esta investigación.

La aproximación teórica conceptual dota de insumos importantes al análisis de los respectivos componentes de este derecho, de manera que, permitan un acercamiento teórico que sirva de puente para el análisis del objeto central, en la medida que representan elementos clave para para el análisis particular y la forma en que debería ejecutarse el nuevo derecho a la desconexión en torno al mundo laboral.

---

<sup>4</sup> Inter-Parliamentary Unión y United Nations High Commissioner for Human Rights, *Derechos humanos: Manual para Parlamentarios* (Ginebra; Le Grand-Saconnex: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; Unión Interparlamentaria, 2005), 4.

<sup>5</sup> Eduardo Enrique Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n° 17 (7 de septiembre de 2019): 151.

<sup>6</sup> Janine Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, 1.a ed. (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019), v.

## 1. Derechos digitales: Aproximación a las garantías de cuarta generación

Los derechos humanos no surgieron de manera espontánea, ni fueron producto del impulso de espíritus generosos que abastecieron aquello que todavía no había sido reclamado, más bien son el resultado de las constantes y prolongadas luchas, a la par de los movimientos reivindicativos frente a las injusticias y las desigualdades,<sup>7</sup> que día a día comprometen las garantías básicas de las personas. Así pues, a partir de ello se redefinen las relaciones entre los individuos y se limitan las estructuras de poder. Consagrándose como la suma de los derechos individuales y colectivos incorporados en las constituciones nacionales como *derechos fundamentales* y en el derecho internacional como *derechos humanos*,<sup>8</sup> dirigidos a satisfacer las necesidades básicas de las personas, permitiéndolas existir y coexistir.

Por lo tanto, los derechos humanos cumplen el rol de delimitar el poder estatal y exigir a los Estados la adopción de medidas adecuadas para garantizar las condiciones necesarias que lleven a un pleno goce de las garantías básicas al margen de la libertad, la igualdad y sobre todo el respeto a la dignidad humana.<sup>9</sup> Así pues, resulta necesario continuar con el exhaustivo análisis a luz de nuestra condición de sujetos de derechos. De manera que lo mencionado abre la posibilidad de un discurso ético de los derechos humanos dentro de las sociedades modernizadas del siglo XXI, ya que en esta era los recursos tecnológicos surgen como condicionantes esenciales de posibilidades y características definidoras de la sociedad.<sup>10</sup>

Así pues, la incorporación de las tecnologías de la información e internet en la vida cotidiana de las personas se ha venido desarrollado de manera disruptiva, misma que no ha dado tiempo de corregir o prever posibles errores o amenazas a los derechos de los individuos.<sup>11</sup> Pese a ello, algunas facultades legales ligados a la digitalización han adquirido cierto reconocimiento como es el caso de la libertad de expresión, protección de datos sensibles, protección de la privacidad, secreto de las comunicaciones y otros,<sup>12</sup> todos ellos ligados al mundo del ciberespacio.

---

<sup>7</sup> Murillo De la Cueva, Pablo Lucas, “Derechos fundamentales y avances tecnológicos: Los riesgos del progreso”, *Boletín mexicano de derecho comparado* 37, n° 109 (2004): 76–77.

<sup>8</sup> Inter-Parliamentary Union y United Nations High Commissioner for Human Rights, *Derechos humanos: Manual para Parlamentarios*, 1.

<sup>9</sup> *Ibid.*, 1–3.

<sup>10</sup> Bustamante Donas, “Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos”, 1.

<sup>11</sup> María Eugenia Rodríguez Palop, *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), 65.

<sup>12</sup> Riofrío Martínez-Villalba, “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”, 16.

Sin embargo, aún existe cierta preocupación que produce un mal sabor de boca en lo que respecta al mundo jurídico, puesto que aún resulta incipiente el desarrollo de derechos de nueva data como los de protección del cibernauta, el acceso a la educación digital, las garantías relacionadas al uso y manejo de internet. Ejemplo de ello es el derecho al olvido, neutralidad de internet, testamento digital, propiedad intelectual y derechos de los trabajadores en los que se desarrolla el derecho a la desconexión digital, tema central de esta investigación.<sup>13</sup> Al margen de este nuevo escenario toman protagonismo los derechos digitales, abriendo probabilidades más amplias en la forma de mirar la tradicional declaración de los derechos humanos del año 1948.<sup>14</sup>

A propósito de lo indicado, para establecer una mejor comprensión de las garantías de cuarta generación, resulta apropiado realizar un recorrido histórico generacional de los derechos humanos, a la luz de lo que menciona el profesor Karel Vasak, distinguiendo: “tres generaciones; vinculadas a los tres grandes valores proclamados en la Revolución francesa, tales como: la libertad, igualdad y fraternidad”.<sup>15</sup>

Así mismo, Juan Carlos Riofrío precisa que, para diferenciar cada generación de derechos, es necesario tomar en cuenta dos criterios: uno subjetivo y otro objetivo. El primero señala que los derechos de cada generación responden a un sector en específico de la estructura social que se encontraba descuidada. El segundo criterio responde a una característica propia de cada generación que los diferencian del resto. Por ende, los de primera generación son de carácter individual, los de segunda generación precisan de un corte social y programático, y los de tercera abarcan intereses difusos de cada grupo social.<sup>16</sup> De ahí que, la posibilidad de un desarrollo de cuarta generación de derechos humanos estaría condicionada por cumplimiento de estos dos criterios que lo dotarían de una esencia propia que los distinga de generaciones pasadas.

Bajo este discernimiento se clasifican de la siguiente manera: en primer lugar, se distinguen los derechos de *primera generación* plasmados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y los Pactos Internacionales de 1966. Desarrollándose en este grupo los derechos civiles y políticos tales como:

---

<sup>13</sup> Velasco, “¿Conoces tus derechos digitales?”, párr. 17.

<sup>14</sup> Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948, 1.

<sup>15</sup> Lourdes Fraguas Madurga, “El concepto de derechos fundamentales y las generaciones de derechos”, *Anuario del Centro de la Universidad Nacional de Educación a Distancia en Calayud*, n° 21 (2015): 124.

<sup>16</sup> Riofrío Martínez-Villalba, “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”, 17–18.

[el] derecho a la vida y la integridad física —por citar el más básico, *prius* indispensable, sin el cual ningún otro derecho es posible—, el derecho a la intimidad o el derecho de sufragio activo y pasivo, el de propiedad, el de libertad de conciencia y religión, el de participación política, el de información, la libertad de expresión, de prensa, así como los derechos procesales, esto es proceso legal, presunción de inocencia, habeas corpus o derecho de defensa, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras.<sup>17</sup>

Así pues, estas garantías son de carácter personal ya que se encargan de imponer al Estado el deber de respetar los derechos fundamentales, bajo el concepto de no injerencia en los asuntos privados de las personas,<sup>18</sup> es decir, que en gran medida el Estado sea menos intervencionista,<sup>19</sup> y sobre todo garantice el ejercicio de los derechos más básicos de las personas.

En segundo lugar, se desarrollan los derechos de *segunda generación* caracterizados por ser de corte social y programático, mismos que responden al ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales:

[Por consiguiente los] derechos *económicos* serían: el derecho de propiedad, el derecho al trabajo, o el derecho a un sistema de Seguridad Social. Los derechos *sociales* son aquellos que tratan de proporcionar unas condiciones de vida mínimas adecuadas, como el derecho a una vivienda digna. Los derechos *culturales* engloban en su ámbito los relativos a la producción científica, entre otros. Existen derechos que tienen una naturaleza *híbrida* o *mixta* entre los derechos de primera y segunda generación, como es el caso del derecho a la educación o el derecho al trabajo.<sup>20</sup>

De ahí que, estos derechos hacen posible exigir al Estado la adopción de medidas imprescindibles que reconozcan de forma generalizada permitir la creación de las condiciones necesarias dentro del marco jurídico y su ejercicio colectivo.<sup>21</sup> Incorporando un contexto social humanista, con la singular característica de la ineludible intervención del Estado, para que el acceso y goce de estos derechos sean de manera igualitaria.<sup>22</sup> Dicho de otro modo, buscan compensar las diferencias de clase, etnia, y religión,<sup>23</sup> que han venido extendiendo las brechas de la desigualdad entre los individuos de la sociedad,

---

<sup>17</sup> Fraguas Madurga, “El concepto de derechos fundamentales y las generaciones de derechos”, 125–26.

<sup>18</sup> Inter-Parliamentary Union y United Nations High Commissioner for Human Rights, *Derechos humanos: Manual para Parlamentarios*, 3.

<sup>19</sup> Fraguas Madurga, “El concepto de derechos fundamentales y las generaciones de derechos”, 125–27.

<sup>20</sup> *Ibid.*, 127.

<sup>21</sup> Inter-Parliamentary Union y United Nations High Commissioner for Human Rights, *Derechos humanos: Manual para Parlamentarios*, 3.

<sup>22</sup> Paloma Llana, “Derechos fundamentales e Internet”, *TELOS* 85 (2010): párr. 4, <https://telos.fundaciontelefonica.com/archivo/numero085/la-cuarta-generacion-de-derechos-humanos-en-las-redes-digitales/>.

<sup>23</sup> *Ibid.*, párr. 5.

a través de la adopción de medidas programadas que garantizan y protegen los derechos de las personas a largo plazo.

Finalmente, están los derechos de *tercera generación*, que son de carácter difuso, dirigidos a la protección de los distintos grupos colectivos. Al respecto, Lourdes Fraguas señala que en este conjunto se despliegan los derechos de solidaridad, mismos que permiten el desarrollo de las competencias de libre determinación de los pueblos, protección del medioambiente y garantizar la paz.<sup>24</sup> Extendiéndose en forma de declaraciones sectoriales, en aras de proteger los derechos de los colectivos que se ven afectados por algunas de las múltiples manifestaciones que se han desarrollado al margen de la discriminación económica social.<sup>25</sup>

Sin embargo, a pesar de la distinción generacional establecida por Karel Vasak. Este autor considera no dar por concluido el desarrollo de los derechos de tercera generación, ya que precisa la necesidad de dar continuidad al análisis de ciertos aspectos que involucran facultades jurídicas humanas, como: “la clonación y la experimentación con células madre con fines terapéuticos y reproductivos o la necesidad de la reglamentación del uso de Internet”.<sup>26</sup> Reforzando así, la idea de no dar aún por concluida la evolución de las garantías de tercera generación, ya que todavía no cuentan con un con el desarrollo pertinente, respecto a ciertas regulaciones legales que precisan de respuestas.

No obstante, a la luz de lo señalado surge la siguiente duda ¿Dónde podrían encajar los derechos digitales de cuarta generación? Si aún esta inconclusa el desarrollo de su predecesora. Al respecto, María Eugenia Palop tiene la respuesta, la autora considera que los derechos de tercera generación se encuentran interconectados con los de cuarta generación. Es decir, su desarrollo está relacionado con derechos sociales de generaciones anteriores y es imprescindible apelar a la historia, observando los derechos como una obra inconclusa que está abierta a replantear nuevas necesidades y demandas que pueden ser subsanadas bajo un determinado contexto.<sup>27</sup> Situación que supone grandes consecuencias para el derecho, ya que las personas que hacen uso de las TIC y el internet, se encuentran en un escenario en el cual el desarrollo de herramientas jurídicas que precautelen sus derechos resulta incipiente en el mejor de los casos.

---

<sup>24</sup> Fraguas Madurga, “El concepto de derechos fundamentales y las generaciones de derechos”, 132.

<sup>25</sup> Llana, “Derechos fundamentales e Internet”, párr. 6.

<sup>26</sup> Fraguas Madurga, “El concepto de derechos fundamentales y las generaciones de derechos”, 134.

<sup>27</sup> Rodríguez Palop, *La nueva generación de derechos humanos*, 43.

Al margen de ello, Javier Bustamante Donas establece que el desarrollo de los derechos de *cuarta generación* debe adecuarse al margen de las generaciones anteriores, de modo que, estas nuevas facultades se vayan cristalizando e interrelacionando entre sí,<sup>28</sup> tal como ha venido sucediendo con los derechos humanos de primera, segunda y tercera generación. Mismos que se han logrado adaptar y al pasar del tiempo han tomado forma propia a lo largo de las décadas.<sup>29</sup> Es por ello que en pleno siglo XXI la manera tradicional de entenderlos, se contraponen frente a los retos que trae consigo la era de la digitalización, el uso de los dispositivos tecnológicos y las múltiples herramientas digitales de la información y la comunicación.

Pues bien ¿Qué relación podrían tener los derechos fundamentales a lado de las herramientas e innovaciones tecnológicas digitales? Para responder esta interrogante es preciso emplear las palabras de Graciano González, quien sostiene que es necesario introducir los derechos humanos al margen de las tecnologías digitales. Ya que esto supone la necesidad de abordar a la ciencia y la tecnología como “elementos que modifican el concepto de espacio o ámbito en el que se manifiestan, profundizan, y desarrollan los derechos humanos.”<sup>30</sup> Dado que resulta necesario replantear y analizar el alcance y los retos que los avances tecnológicos traen consigo frente a las garantías fundamentales de las personas cuando estos se contraponen.

Por otra parte, Juan Carlos Riofrío considera pertinente vincular los derechos tradicionales al margen del marco virtual, visto que actualmente existe una “amplia gama de matices nunca antes vista, cuya protección resulta deficiente”.<sup>31</sup> Dentro de este escenario la conexión de derechos humanos y las nuevas tecnologías trae consigo retos a gran magnitud, dado que la relación de las innovaciones digitales con las garantías fundamentales se torna un tanto turbia. Sobre todo, porque dichas garantías al estar inmersas en un entorno predominado por las herramientas digitales y el ciberespacio, conllevan a una inmaterialidad e invisibilidad de las acciones vulneradoras de derechos.<sup>32</sup> Encontrándonos así, frente a una inminente incapacidad por parte de la normativa existente para dar la cara a estos actos.

Así pues, observada desde una óptica metafísica y apelando a la sensatez, se puede dilucidar que el mundo virtual es causado por el mundo real. Es decir que sin la existencia

---

<sup>28</sup> Bustamante Donas, “Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos”, párr. 11.

<sup>29</sup> Ibid., párr. 7.

<sup>30</sup> Ibid., párr. 1.

<sup>31</sup> Riofrío Martínez-Villalba, “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”, 19.

<sup>32</sup> Bustamante Donas, “Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos”, párr. 6–8.

de un mundo real no sería posible la existencia de un mundo virtual, en vista de que este es el reflejo de la realidad.<sup>33</sup> Estos derechos al desarrollarse en un mundo intangible, alteran los preceptos en los que se estructuran los ordenamientos jurídicos de los Estados.<sup>34</sup> De modo que, al no existir un espacio físico en la gran red de internet, se han logrado trastocar los esquemas tradicionales de los distintos ordenamientos jurídicos Estatales, cuyo ámbito de aplicación esta intrínsecamente demarcado por el tiempo y el espacio.<sup>35</sup>

En contexto de lo señalado, por ejemplo: en el caso de una situación de injurias realizadas en el mundo virtual a través de redes sociales como Facebook, WhatsApp, Instagram o publicaciones en páginas web de internet. El juzgador necesita determinar en el mundo real a la persona que realizó el ilícito, para que a posteriori y en aplicación de criterios correspondientes sea sancionado. Del ejemplo mencionado se puede resaltar que las acciones realizadas en el mundo digital son el reflejo del entorno real, por lo que, el derecho se ha encargado de vincular lo real con lo digital por medio de un nexo causal a través de la norma, sucediendo lo mismo con los derechos digitales.

Por otro lado, dentro de la cultura jurídica contemporánea, cada vez son más las voces que hacen alusión al nacimiento de una nueva gama de derechos humanos que se encuentran relacionados con la sociedad de la información, pudiendo así llegar a configurar la cuarta generación de derechos humanos.<sup>36</sup> Derechos que de algún modo han logrado su reconocimiento en los múltiples cuerpos normativos de varios Estados. Resultando más que necesario actualizar los parámetros y estándares de protección de los derechos de las personas, tal cual como se han venido realizando a lo largo de la historia con las generaciones anteriores. De modo que, ya no es mera utopía repensar el desarrollo de una cuarta generación de garantías básicas, encaminadas a extender su alcance y aplicación dentro de la sociedad digitalizada.

Ahora bien, el reconocimiento visto desde un ámbito igualitario resulta necesario para hacer frente a los retos que conlleva introducir el uso de las tecnologías digitales (TIC) y el internet al margen de los derechos humanos. Precisamente porque el ciberespacio ha crecido de manera exponencial, llegando al punto de no solo crear nuevas y potenciales maneras de comunicación, sino que también ha logrado modificar la forma

---

<sup>33</sup> Riofrío Martínez-Villalba, “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”, 22.

<sup>34</sup> *Ibid.*, 21–22.

<sup>35</sup> *Ibid.*, 22.

<sup>36</sup> *Ibid.*, 16.

en que se desarrolla la vida social de las personas.<sup>37</sup> Es por ello que la capacidad innovadora y crítica que poseen los derechos humanos a la luz de este contexto juegan un rol importante en la determinación de nuevos horizontes de las culturas. Es decir que, a través de esta dinamicidad, se puede revolucionar y transformar los supuestos tradicionales en que los derechos humanos se acentúan.<sup>38</sup>

En suma, esto da la posibilidad al desarrollo de los derechos de cuarta generación, que no supone un nuevo paradigma, sino más bien un ligero ajuste de los derechos tradicionales ya reconocidos, con la diferencia que estos se encuentran relacionados con las nuevas tecnologías de la información (TIC) e internet. Por ejemplo los derechos de autor sobre la propiedad intelectual son facultades tradicionales que han sido redimensionadas para solventar necesidades jurídicas que trae la era contemporánea.<sup>39</sup> De manera que la implementación de los derechos humanos al mundo digital, busca reinventar determinadas instituciones clásicas del derecho, a través de soluciones *innovadoras* con la finalidad de crear soluciones a problemas ocasionados en el aparataje legal que trae consigo la virtualización de la realidad. Dicho de otro modo, se plantea como una medida para hacer frente a un escenario complejo donde el derecho viene a ser una vez más el protagonista de una realidad que necesita urgentemente alternativas de orden pragmático. Puesto que, “[todavía] puede decirse que, en buena medida, Internet es una tierra de todos y de nadie”,<sup>40</sup> y frente a esto, el desarrollo normativo tanto nacional como internacional, en lo que respecta a la protección de los derechos digitales de las personas siguen siendo en el mejor de los casos vaga e incipiente.

## **2. Derechos digitales: Una aproximación hacia las garantías tecnológicas en pleno siglo XXI**

No cabe duda que el auge de los derechos digitales surge a partir de la inminente expansión de diversas tecnologías disruptivas en contraste con experiencias vulneradoras de derechos de los usuarios. Sin embargo, una de las primeras expresiones jurídicas fue propuesta por Robert B. Gelman denominada *Declaración de Derechos del Ciberespacio*,

---

<sup>37</sup> Manuel Castells, *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, trad. Carmen Martínez Gimeno y Jesús Alborés, 2.a ed., Pocos y Derecho (Madrid: Alianza Editorial, 2000), 26.

<sup>38</sup> María Eugenia Rodríguez Palop, *La nueva generación de derechos humanos: origen y justificación*, 2a edición corregida y ampliada, Colección Derechos humanos y filosofía del derecho (Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, Instituto Universitario de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas”: Dykinson, 2010), 38.

<sup>39</sup> Riofrío Martínez-Villalba, “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”, 21.

<sup>40</sup> *Ibid.*, 18.

el 12 de noviembre del año 1997, en el 50º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos.<sup>41</sup> Esta premisa consistió en extender los derechos humanos básicos, más allá de los derechos tradicionales como la vida, la libertad,<sup>42</sup> con un claro enfoque hacia los de nueva data, tales como; el derecho a la identidad digital, derecho al olvido en redes sociales o el derecho al acceso a Internet entre otros.<sup>43</sup>

Al respecto Diego Naranjo, experto del European Digital Rights, cree que las garantías digitales no son más que derechos humanos de los individuales y los colectivos, con la particularidad de estar redefinidos y encaminados a precautelar los derechos de los cibernautas y en efecto de las personas en general que dependen del uso y aplicación de la vasta variedad de las herramientas digitales proporcionadas por la innovación digital y el internet.<sup>44</sup> Por su parte, Julián Plaza indica que los derechos digitales comprenden una nueva disciplina que tiene su razón de ser a partir de dos circunstancias. La primera responde a la necesidad de contar con respuestas con un enfoque jurídico en relación a las actividades que desarrollan las personas, frente al uso de las herramientas digitales en la sociedad de la información; y la segunda al efecto transversal que tiene el internet sobre las disciplinas del derecho.<sup>45</sup>

Dicho de otro modo, los derechos digitales representan los acuerdos de voluntad de las personas para utilizar las herramientas tecnológicas y con ello realizar acciones de carácter legal en la red cibernética.<sup>46</sup> En la cual se ofrece una nueva perspectiva que integra aspectos particulares de múltiples disciplinas del derecho mercantil, civil, penal, laboral o administrativo.<sup>47</sup> Esto se traduce como una nueva forma de aplicar las normas del derecho, que tiene como fin afrontar los nuevos retos derivados del uso de las múltiples tecnologías digitales, internet y la globalización digital.

De manera que, en contexto con lo advertido anteriormente y para una mejor visión de esta investigación, resulta pertinente identificar a grandes rasgos que derechos

---

<sup>41</sup> Emilio Suñé Llinás y Francisco Lara Yuste, eds., “Los Derechos Humanos en el Ciberespacio: La Declaración de Derechos en el Ciberespacio”, en *Derecho informático, electrónico y de las comunicaciones: actas de la II Convención Internacional de Derecho Informático* (Convención Internacional de Derecho Informático, Electrónico y de las Comunicaciones, Madrid: ASIMELEC: CIID, 2009), 44.

<sup>42</sup> *Ibid.*, 40.

<sup>43</sup> Riofrío Martínez-Villalba, “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”, 17.

<sup>44</sup> Velasco, “¿Conoces tus derechos digitales?”, párr. 1.

<sup>45</sup> Julián Plaza, “Derecho Digital, nueva asignatura clave en la formación de abogados”, *Libre Mercado*, 23 de enero de 2016, párr. 3, <http://www.libremercado.com/2016-01-23/el-derecho-digital-nueva-asignatura-clave-en-la-formacion-de-abogados-y-juristas-1276566178/>.

<sup>46</sup> Velasco, “¿Conoces tus derechos digitales?”, párr. 6.

<sup>47</sup> Plaza, “Derecho digital”, párr. 4.

componen el entramado de los derechos digitales de nueva generación. Para el efecto se tomará en cuenta el desarrollo que ha venido introduciendo el sistema legal europeo, dado que han logrado desarrollar instrumentos que ayudan ampliar y garantizar el alcance de los derechos digitales que han surgido en los últimos años que a continuación se desglosan. Cabe recalcar que el orden en el que se enumeran, no les atribuye más o menos importancia, sino más bien es para presentarlos de manera ordenada.

En primer lugar, el *derecho a la neutralidad de internet*, de manera general consiste en el tratamiento igualitario de la información que circula en la red digital.<sup>48</sup> Su finalidad consiste en evitar restricciones al acceder a información que se encuentra alojada en los distintos sitios web de la red digital. La protección está dirigida a evitar la interferencia del usuario, es decir eludir a terceros como el Estado, gobiernos, proveedores y operadores de internet, en la ejecución del manejo absoluto y la privatización de los contenidos libres. En otras palabras, por medio de la neutralidad de internet se busca prevenir la creación de canales de contenidos con un valor económico agregado, mal llamados servicios *premium* que requieren de una suscripción económica mensual.<sup>49</sup>

En palabras de Albert Márquez, esta noción no pretende que todo el contenido de internet sea de acceso gratuito, es decir que los contenidos que son creados específicamente para el consumo sean gratis, sino más bien, que ningún gobierno, empresa, o particular limite el derecho natural de las personas a comunicarse entre sí, permitiendo de este modo lograr alcanzar igualdad de condiciones en lo que respecta a la divulgación de ideas y conocimientos de cada persona en el mundo.<sup>50</sup> Se pone por caso la propuesta del *Organismo de Reguladores Europeos de Comunicaciones Electrónicas*, que señala que independientemente del “contenido, aplicación, servicio, dispositivo o dirección del remitente o receptor”,<sup>51</sup> el tráfico de la información que circula por la red debe manejarse de manera igualitaria. Permitiendo al usuario hacer uso de la información que la red ofrece sin ningún tipo de limitación independientemente del contenido. Así mismo Hugo Figueroa, sostiene que los bienes comunes de la información, son sistemas

---

<sup>48</sup> José J. Albert Márquez, “El principio de neutralidad en Internet. Una aportación a la libertad de comunicación en Internet desde el pensamiento de Francisco de Vitoria”, *Estudios de Deusto* 66, nº 2 (27 de diciembre de 2018): 77, doi:10.18543/ed-66(2)-2018pp71-103.

<sup>49</sup> Carlos Del Castillo, “Estos son los 17 nuevos ‘derechos digitales’ aprobados por el Congreso”, *El Diario*, 18 de octubre de 2018, párr. 5, [https://www.eldiario.es/tecnologia/nuevos-derechos-digitales-aprobados-congreso\\_1\\_1883608.html](https://www.eldiario.es/tecnologia/nuevos-derechos-digitales-aprobados-congreso_1_1883608.html).

<sup>50</sup> Albert Márquez, “El principio de neutralidad en Internet”, 99.

<sup>51</sup> *Ibid.*, 76–77.

primordiales para el uso individual y colectivo, ya que aportan elementos importantes que sirven de base para la construcción de una sociedad libre, inclusiva y pertinente,<sup>52</sup> capaz de adquirir y compartir conocimiento por medio de las innovaciones tecnológicas y las herramientas digitales.

En segundo lugar, el *derecho al acceso a internet*, hasta la fecha de esta investigación se lo ha considerado un derecho social. De modo que los Estados están en la obligación de garantizarlo a través de prestaciones públicas, con un valor semejante al derecho de la educación o la salud.<sup>53</sup> Así pues, el acceso a esta herramienta digital en los tiempos modernos se ha vuelto imprescindible para la sociedad moderna. Ya que la ciberred tiene una característica que ninguna otra herramienta posee —al menos en la actualidad—, pues tiene la capacidad de establecer los puentes o nexos que garantizan el ejercicio de derechos básicos como el de la libertad de expresión en el sin fin de blogs de opinión, el derecho a la educación gracias a la virtualidad, al trabajo a través del teletrabajo y otras garantías que son consideradas constitucionalmente como fundamentales para el contexto social, económico, político o cultural.

Al respecto la *Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas* (ONU), en el año 2011 declaró el acceso a internet como un derecho humano,<sup>54</sup> bajo los argumentos de tratarse de una herramienta que contribuye al progreso de la sociedad. Y no fue hasta el año 2016, que sería desglosado en una recomendación. Sin embargo, pese a su fuerza definidora de derechos, continua bajo su carácter no vinculante, ya que los legisladores de los Estados no le han prestado la atención que se merece, ni mucho menos han trabajado en políticas o mecanismos de acción que garantice su ejecución.

Continuando con el análisis, la herramienta denominada internet es considerada como uno de los instrumentos más poderosos que tiene la sociedad del siglo XXI, puesto que esta sirve de puente o forma para exigir mayor transparencia en el comportamiento quienes ejercen el poder,<sup>55</sup> facilitando el acceso a la información y promoviendo la participación activa de la ciudadanía en la construcción de sociedades más democráticas

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, 91–92.

<sup>53</sup> Haideer Miranda Bonilla, “El acceso a Internet como derecho fundamental”, *Revista Jurídica Ius Doctrina*, n° 15 (2016): 9.

<sup>54</sup> Juan Andrés Muñoz, “El acceso a Internet, un derecho humano según la ONU”, CNN Latam, CNN, (9 de junio de 2011), párr. 1–7, <https://cnnespanol.cnn.com/2011/06/09/el-acceso-a-internet-un-derecho-humano-segun-la-onu/>.

<sup>55</sup> Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, *Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión*, Frank La Rue, 16 de mayo de 2011, 4, A/HRC/17/17.

y participativas.<sup>56</sup> En este contexto los usuarios llegan a ser fuentes de información primarias, a partir del uso de herramientas digitales como Whatsapp, Gmail, Facebook, Reddit o Twitter; aplicaciones que son el asidero del surtido de información de primera mano por parte de las personas, creando las condiciones necesarias para la aparición de espacios con vida propia en los cuales fluye el intercambio de información en estado vivo.<sup>57</sup>

En tercer lugar, se desarrolla el *derecho a la seguridad digital*, esto en función a la incorporación del internet de las cosas y el uso imprescindible de las TIC, han dado lugar a la necesidad de trabajar en políticas y estrategias de seguridad digital, derecho que resulta imprescindible para la transferencia y la fiabilidad de los datos.<sup>58</sup> De ello queda claro que este derecho guarda una estrecha relación con la protección de los datos personales y la información directamente proporcionadas por el usuario, información de la cual se surten las herramientas digitales. De modo que, esta garantía permita a las personas a gozar plenamente de su derecho a salvaguardar la confidencialidad de la información en los distintos canales digitales de comunicación, a través de la adopción e implementación de medidas de seguridad necesarias para la protección de datos.<sup>59</sup>

En contexto con lo indicado, Francisco Pérez distingue tres características importantes de este derecho tales como la confidencialidad, integridad y disponibilidad de las comunicaciones.<sup>60</sup> En primer lugar destaca el secreto y la discreción de la información que es empleada por las personas en los diversos canales de comunicación digital; en segundo lugar sale a relucir la integridad de la información introducida por el usuario, de modo que no exista manipulación de terceros En último lugar destaca el acceso a la información en cualquier momento y en todo lugar para ser requerida.<sup>61</sup> ¿Esto se cumple en todo los Estados? ¿Cómo ve estos tres criterios el legislador ecuatoriano?

---

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> Jhon Caballero Martínez, “El acceso a internet como Derecho Humano”, *Departamento de Derecho Informático*, 25 de marzo de 2020, párr. 2, <https://derinformatico.uexternado.edu.co/el-acceso-a-internet-como-derecho-humano/>.

<sup>58</sup> Maricarmen Sequera, Leandro Ucciferri, y Amalia Toledo, “Derechos humanos y seguridad digital: una pareja perfecta”, *Análisis de políticas sobre ciberseguridad y derechos humanos en Latinoamérica* (Paraguay: TEDIC, 8 de marzo de 2018), 5, <https://www.tedic.org/derechos-humanos-y-seguridad-digital-una-pareja-perfecta/>.

<sup>59</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*, 26 de mayo de 2021, Registro Oficial 459, art. 10.

<sup>60</sup> Francisco Pérez, “El derecho a la seguridad digital”, *Otrosi.net*, párr. 7–9, accedido 14 de septiembre de 2020, <https://www.otrosi.net/analisis/derecho-la-seguridad-digital>.

<sup>61</sup> Ibid., párr. 10–13.

Los cuestionamientos surgen y como elemento contextualizado se empieza a asociar el derecho en estudio con el entorno social y político del Ecuador, tema que será desglosado en el capítulo tercero. En consecuencia, esto refiere a la capacidad de las personas para acceder a los recursos informáticos de manera libre, así como a contar con las garantías de un uso seguro de la información a través de una internet libre,<sup>62</sup> permitiendo gozar en condiciones y acceso adecuadas, con la finalidad de garantizar un ejercicio de facultades legales óptimas e igualitarias para todos.

En cuarto lugar, continuando con el análisis de derechos digitales, es imprescindible abordar *la educación* al igual que múltiples sectores de la actividad humana se encuentra inmersa en un proceso de digitalización y transformación, impulsado por la inserción de las tecnologías, donde las TIC se han convertido en herramientas que sirven de gran apoyo para el desarrollo de los procesos de aprendizaje y enseñanza dentro de los establecimientos educativos y fuera de ellos,<sup>63</sup> tal como se ha venido viendo durante la etapa de confinamiento en la pandemia covid-19. A nivel local se pretende incorporarlo de manera inclusiva, de manera que la disponibilidad del conocimiento esté ligado estrictamente a la dignidad y la integridad humana, a la luz de una cultura sensibilizada en el derecho de la protección de datos personales.<sup>64</sup>

Así pues este derecho más que garantizar el acceso a la educación a través de las herramientas virtuales, este avance obliga al Estado a insertar a los estudiantes en la educación virtual y garantizar el aprendizaje a través del uso de las tecnologías digitales.<sup>65</sup> En este escenario la educación digital se presenta como un cambio de perspectiva, puesto que los modelos tradicionales de enseñanza se ven amparados en el uso de los dispositivos electrónicos con una conexión a internet y esto abre una posibilidad para el desarrollo de una sociedad sin restricciones, al menos a nivel educativo.

En quinto lugar, el derecho a la *protección de menores en internet* juega un rol importante dentro del marco de la sociedad digitalizada, en este escenario los menores de edad se encuentran en constante exposición a los dispositivos y en efecto el internet. Esto en términos generales, deja en evidencia una problemática que puede traducirse como peligroso para los menores de edad, puesto que, no todo el contenido que se encuentra

---

<sup>62</sup> Sequera, Ucciferri, y Toledo, “Derechos humanos y seguridad digital: una pareja perfecta”, 6.

<sup>63</sup> Ayuda Ley Protección Datos, “Derecho a la Educación digital”, *Ayuda Ley Protección Datos (LOPDGDD)*, 12 de noviembre de 2018, párr. 3, <https://ayudaleyprotecciondatos.es/2018/11/12/derecho-educacion-digital/>.

<sup>64</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*, art. 23.

<sup>65</sup> 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, art. 83.

alojado en la red es apropiado para las edades de cada niño.<sup>66</sup> No obstante, para suplir este problema el derecho de protección de menores en internet entra en escena.

Dado que, con ello se busca garantizar el uso responsable y equilibrado de las herramientas tecnológicas y dispositivos afines, con el objetivo de precautelar el adecuado desarrollo de la personalidad, la dignidad y sobre todo los derechos de corte fundamental de los menores.<sup>67</sup> Esta garantía jurídica ingresa en dos vías, la primera en revisar los contenidos y accesos de este grupo poblacional, y la segunda en protegerlos de cualquier situación que vulnere sus capacidades y los exponga a situaciones de peligro, ya sea desde visibilidad de temas específicos, como también desde la manipulación por parte de terceras personas.

En sexto lugar, se desarrolla el *derecho a la rectificación en internet*, ya que, las múltiples y complejas herramientas digitales de la sociedad modernizada han creado de manera exponencial diversos canales de comunicación masiva, un ejemplo de ello son la facilidad y rapidez con que la información se difunde en espacios virtuales como las redes sociales. Así pues, la posibilidad de generar más información a través de internet es abismal, puesto que, por minuto se generan alrededor de 2,5 billones de bytes de datos y esto va en aumento.<sup>68</sup> Así pues, resulta imprescindible contar con el desarrollo de mecanismos de corte legal que coadyuven en la *rectificación*, como derecho, los posibles errores u omisiones que se pudieran presentar a la hora de cargar la información en la red.<sup>69</sup>

Por su parte, Marco Navas Alvear precisa que se trata de un derecho que guarda especial sincronía con el derecho a la información, de modo que, cuando se tenga la certeza de que se ha emitido información inexacta o errónea y de ello determinada persona resulte agraviada, está en la capacidad de solicitar su reparación,<sup>70</sup> ya que, el objetivo de este derecho es *rectificar la información* que pudiese causar daños al honor o a la intimidad personal y familiar de una persona que haya surgido a través de los múltiples

---

<sup>66</sup> Moralejo Almudena, “La protección de los menores en Internet comienza con los padres: pautas, consejos y recursos”, *Europa Press* (Europa Press, 19 de diciembre de 2017), párr. 1–3, <https://www.europapress.es/portaltic/ciberseguridad/noticia-proteccion-menores-internet-comienza-padres-pautas-consejos-recursos-20171219124914.html>.

<sup>67</sup> España, *Ley Orgánica 3/2018*, art. 84.

<sup>68</sup> Staff Hhigh Tech Editores, “¿Cuántos datos genera el mundo cada minuto?”, *Infochannel*, 11 de junio de 2018, párr. 2, <https://www.infochannel.info/cuantos-datos-genera-el-mundo-cada-minuto>.

<sup>69</sup> Marco Navas Alvear, “El derecho a la rectificación en la perspectiva actual”, *Revista Jurídica* 18 (18 de enero de 2005): 125–26.

<sup>70</sup> *Ibid.*, 126.

espacios de internet.<sup>71</sup> Al respecto Ecuador en su *Ley Orgánica de Protección de Datos*, en su enunciado derecho rectificación y actualización, logra garantizar y avanzar en garantías digitales al regular el tratamiento responsable, así como la adecuada rectificación cuando los datos de una persona agraviada sean inexactos.<sup>72</sup>

En séptimo lugar otro derecho que toma relevancia se refiere a los *testamentos digitales*, la propuesta no suena tan descabellada. Puesto que al considerar la herencia digital se hace referencia al tratamiento que se dará a las cuentas electrónicas, perfiles en redes sociales, cuentas de correos electrónicas, *software and servicie*, Bitcoins o divisas digitales de intercambio, licencias y propiedades pertenecientes a una determinada persona. Es decir, a todo lo pueda seguir siendo monetizado después de los días de la persona titular de estos servicios. De ello resulta necesario determinar la finalidad que se dará a esta información y los retos legales que esta situación demanda. Por tanto ¿Qué sucede con la información y las ganancias monetizadas en los sitios web y el sin fin de plataformas virtuales después de los días del causante? Son interrogantes que todavía siguen sin respuestas, debido a las estrictas políticas de carácter intransferible respecto a ciertos aspectos de la propiedad digital dentro del ciberespacio.

Para responder a la duda planteada, José Carmelo Llopis Benlloch señala que el testamento digital “solo puede admitirse para una previsión mortis causa que afecte exclusivamente a bienes o derechos digitales”.<sup>73</sup> De modo que el alcance de este derecho tiene efectos directos sobre los datos e información personal que se encuentren almacenados en sitios web de la red. De manera que la naturaleza de este no difiere de los principios básicos de los testamentos tradicionales, sino más bien se trata de un documento de carácter legal, que prevé el destino y el tratamiento final que tendrá la información de índole digital del testador.<sup>74</sup>

En octavo lugar, uno de los derechos que más relevancia genera y a la vez escozor social, *es el del olvido en búsquedas de internet*, tema que se deja planteado para futuras investigaciones. El acreciente uso de los medios tecnológicos trae consigo problemáticas que podría resultar perjudiciales para las personas, a través de datos erróneos o inexactos,

---

<sup>71</sup> LetsLaw, “Derecho de rectificación en internet”, *LetsLaw*, 30 de mayo de 2019, párr. 6–7, <https://letslaw.es/derecho-de-rectificacion-en-internet/>.

<sup>72</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*, art. 14.

<sup>73</sup> José Carmelo Llopis Benlloch, “Con la muerte digital no se juega: el testamento online no existe”, en *Testamento ¿Digital?*, 2.a ed., Desafíos Legales Juristas con Futuro (España: Juristas con Futuro, 2016), 46.

<sup>74</sup> Ana González, “Derecho al testamento digital - ¿Qué es? ¿Es necesario?”, *Grupo Atico34*, 6 de marzo de 2019, párr. 3, <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/derecho-testamento-digital/>.

que puedan afectar directamente al derecho a la integridad personal.<sup>75</sup> En efecto este derecho tiene como finalidad solicitar a los motores de búsqueda tales como Google, Firefox, Opera, Yahoo! Entre otros; que se suprima, actualice o rectifique la información de naturaleza perjudicial, de modo que al digitar el hecho falso o el nombre de la persona afectada se encuentre desvinculada o eliminada de los buscadores.<sup>76</sup> En este aspecto el Estado está en la obligación de implementar métodos y técnicas orientadas a eliminar de manera definitiva y segura los datos personales que ocasionen algún malestar a la persona titular de esta información.<sup>77</sup>

En definitiva, luego del recorrido descriptivo respecto a la legitimación de algunos de los derechos digitales que están o han sido implementados en los marcos normativos nacionales e internacionales, es momento de centrar especial atención en los derechos que se desarrollan en la esfera laboral, ya que este sector representa mayor proyección respecto al manejo, ejecución y adecuación del trabajo hacia el mundo digitalizado. Siendo uno de los sectores en los cuales la adopción de medidas de corte legal es urgente para hacer frente a los retos frente a la búsqueda de la igualdad.

### **3. Derechos digitales y su aplicación en el ámbito laboral**

Los dispositivos electrónicos en conjunto con las tecnologías digitales han logrado realizar avances gigantescos en los diversos espacios sociales de las personas y en el mundo laboral no es la excepción. El uso de las TIC dentro del área laboral ha logrado modificar las estructuras tradicionales de hacer negocios y la forma en que se desarrollaban las actividades laborales.<sup>78</sup> Una de las consecuencias de ello se ve reflejado en las nuevas metodologías de trabajo, por ejemplo, la llegada de la uberización o la adopción del teletrabajo, son actividades llevadas a otro nivel a través del empleo remoto, ya que su adaptación permite desarrollar tareas a través de herramientas innovadoras apoyadas en los dispositivos electrónicos con conexión a internet.

Así pues, por su parte la legislación española preocupada por la adaptabilidad del trabajo al ecosistema de las TIC, desarrolló un entramado normativo con miras proteger los derechos del trabajador a la luz de las garantías digitales. En primer lugar, destaca el

---

<sup>75</sup> Alejandro Platero Alcón, “El derecho al olvido en internet. El fenómeno de los motores de búsqueda”, *Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín*, Opinión Jurídica, 15, n° 29 (2016): 249.

<sup>76</sup> María Gabriela Espinoza, “El derecho al olvido en la era digital. El caso de Google en España y El Tiempo en Colombia”, *Revista de Derecho Foro*, n° 27 (2017): 148.

<sup>77</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*, art. 15.

<sup>78</sup> Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*, v.

*derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.*<sup>79</sup> Esto con medida para la demarcación al poder y al control empresarial ejercido por el empleador sobre los trabajadores a través de las herramientas digitales a la luz de la noción de supervisar o monitorear su desempeño.<sup>80</sup> Al respecto, Raquel Serrano Olivares sostiene que los empleados tienen el derecho a ser informados con antelación; todo cuanto verse a la finalidad, el alcance y sobre todo el grado de la intromisión en la vida privada del trabajador que el uso de estos dispositivos supone.<sup>81</sup>

En segundo lugar, destaca el *derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de geolocalización, videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.*<sup>82</sup> Prácticamente este derecho pretende regular el uso moderado y justificado de estos artefactos electrónicos, esto es “cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo”.<sup>83</sup> De manera que el uso de estos dispositivos se limite exclusivamente a las zonas de trabajo, excluyendo los lugares destinados para la distracción y esparcimiento de los trabajadores. ¿Qué pasa entonces con el teletrabajo? ¿Hasta dónde tiene limitación o extralimitación el empleador?

En tercer lugar, se encuentran los *derechos digitales en la negociación colectiva dentro del ámbito laboral*, en síntesis, se pretende precautelar los datos e información de carácter personal de los trabajadores.<sup>84</sup> Cuando se trate de información de carácter privado relacionado con los subordinados, el contratante está en la obligación de velar por el tratamiento, manejo, seguridad y protección del contenido de dicha información.

Finalmente, pero no por ello menos importante, se precisa el *derecho a la desconexión digital*. Así pues, la incorporación de este derecho surte el papel de los mecanismos de protección frente al intervencionismo y control por parte de los empleadores en los espacios privados del trabajador. Dicho de otro modo, el objetivo es limitar el poder transformador de las tecnologías y herramientas digitales dentro del marco laboral. Por una parte, se busca garantizar el goce de los tiempos laborables, restringir que el espacio laboral se adentre en la esfera personal y familiar del trabajador.<sup>85</sup>

---

<sup>79</sup> Raquel Serrano Olivares, “Los derechos digitales en el ámbito laboral: comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales”, *IusLabor* 0, nº 3 (9 de mayo de 2019): 218–19, doi:10.31009/IUSLabor.2018.i03.06.

<sup>80</sup> *Ibid.*

<sup>81</sup> *Ibid.*, 220.

<sup>82</sup> *Ibid.*, 224.

<sup>83</sup> *Ibid.*

<sup>84</sup> España, *Ley Orgánica 3/2018*, art. 91.

<sup>85</sup> *Ibid.*, art. 88.

Y de manera esencial prevenir posibles circunstancias que den cabida a la precarización de las condiciones laborales del trabajador.

De lo dicho es preciso detenerse a reflexionar y mirar bajo la lupa la situación cambiante del mundo del trabajador moderno, puesto que, la cultura laboral contemporánea es distinta a lo que fue en años anteriores. La relación distorsionada entre los derechos laborales y las tecnologías digitales reflejan que ya no es un tema de discusión entre doctrinarios y especialistas en la materia, sino que se trata de la materialización de una realidad palpable que pone en riesgo los derechos de los trabajadores. En vista de que el uso de herramientas digitales ha logrado trastocar la esfera laboral, hasta el punto de ser una realidad palpable y pragmática a través del sin fin de usos y formas aplicables al margen de este sector.

### **3.1. Derecho a la desconexión digital**

Para comenzar, no queda duda alguna que el uso de las TIC ha creado una nueva estructura social conocida como *sociedad de la información* y con ello un adelanto en la evolución económica de los pueblos. De ello resulta indispensable reorientar nuestra atención al margen de los derechos del actor económico por excelencia que no posee el capital, es decir el trabajador. Si se sabe que los derechos laborales son el producto histórico de la ardua y constante lucha en aras de precautelar los derechos del más débil frente al poder económico del empleador.

Al respecto, la transformación social en la era digital contemporánea se encuentra marcada por una *velocidad disruptiva*, en virtud de que los cambios tecnológicos que trae consigo para la sociedad son adoptados a una velocidad mayor en comparación a otras épocas y sus usos son transmitidos de manera casi inmediata en el día a día de las personas. Para ello se explica con el siguiente ejemplo, aclarando que las comparaciones son odiosas, pero el presente caso lo amerita, se pone por caso que:

La comparación del tiempo requerido para que las diferentes tecnologías lleguen a los 50 millones de usuarios muestra que, si la radio tardó 38 años en alcanzar este umbral y 13 años para la televisión, en la actualidad estos tiempos de transmisión se reducen a 3 años para internet en casa, 1 año para Facebook y 9 meses para Twitter. Si bien estas diferencias deben atenuarse debido a la existencia de un cierto sesgo en estas comparaciones (crecimiento demográfico, aumento del poder adquisitivo, servicios

gratuitos de Internet), lo cierto es que estas tecnologías se adoptan a una velocidad mucho mayor, y sus usos se transmiten más rápidamente.<sup>86</sup>

En efecto los avances tecnológicos y las herramientas digitales han dado lugar a una nueva revolución tecnológica, que se caracteriza por las indudables ventajas que puede aportar al sector económico y al mundo del conocimiento. Puesto que, día a día los dispositivos inteligentes son una parte indispensable para el desarrollo de las actividades de carácter académico, económico, laboral y personal. Sin embargo, no se puede dejar de lado el gran impacto que ha tenido sobre la vida de las personas y en las formas de trabajo en la sociedad digital del siglo XXI.

Por consiguiente, las TIC han logrado interferir en las modalidades tradicionales en las que se desarrollaban las relaciones laborales, como consecuencia de ello, se ha dado apertura al desacoplamiento de los espacios de oficina típicos de trabajo.<sup>87</sup> El caso más notable es el causado por la pandemia mundial que supuso el covid-19, ya que el mundo laboral se ha visto afectado de manera considerable a raíz de la emergencia sanitaria que el virus ha traído consigo. Visto que actualmente múltiples actividades laborales se apoyan directamente en la digitalización del trabajo a través del uso de herramientas digitales y una conexión a internet, posibilitando que las tareas se desarrollen desde cualquier momento y parte en el mundo.

Así pues, las tecnologías de la información y la comunicación abordan efectos inesperados que recaen directamente sobre el ámbito laboral y precisamente sobre los derechos de los trabajadores. Las problemáticas más comunes identificadas por los doctrinarios se centran en tres aspectos; la confusión por parte de los empleadores en lo que respecta a los espacios privados y laborales —*gestión del trabajo*—; una escasa delimitación de los tiempos de trabajo y los reservados para el descanso —*condiciones laborales*—; invasión a la vida personal y familiar de los trabajadores —*falta organización*—.<sup>88</sup> De manera que, lo dicho hasta aquí genera un nuevo paradigma laboral dentro del cual surgen nuevas oportunidades, así como nuevos retos para el mundo del derecho.

---

<sup>86</sup> Bruno Mettling, “Transformation numérique et vie au travail”, Relación (Francia: Orange, 2015), 5, [http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/194/135.pdf](http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/194/135.pdf); La traducción me pertenece.

<sup>87</sup> Eurofound and the International Labour Office et al., *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, 1.a ed., EF, 16/58/EN (Geneva: International Labour Office, 2017), 1.

<sup>88</sup> Mettling, “Transformation numérique et vie au travail”, 2.

Esto trae consigo la necesidad de identificar el impacto y los retos que conlleva el ajuste de los derechos laborales en este escenario tecnológico, a la luz de las características propias del trabajo, la manera en que se adecuan y el lugar donde se desarrollan las actividades.<sup>89</sup> Así pues, se abre una nueva oportunidad de debate sobre la necesidad de la regulación básica y oportuna del *derecho a la desconexión*, centrado en los tres aspectos resaltados por los expertos en derecho y los hallazgos que la transformación digital supone como ciencia y disciplina.

Al lado de ello, Bruno Mettling distingue cambios notables que la digitalización implica en el ámbito laboral. Visto desde la óptica legal; en primer lugar, su preocupación se centra en los periodos dedicados al descanso y en la duración de la jornada de trabajo. En segundo lugar, el malestar se encauza en la calidad de vida del trabajador aspecto que cada vez se torna más complejo respecto al vínculo entre la vida privada y laboral. De manera que el tiempo de descanso basado en estas tecnologías, posibilita que la duración del encargo encaje de forma *natural* en el tiempo destinado para descansar y en consecuencia se incremente la intensificación de la carga horaria profesional.<sup>90</sup>

En definitiva, entra en tela de juicio la efectividad y capacidad actual de la normativa laboral nacional e internacional para hacer frente a la transición disruptiva que el fenómeno digital implica en el mundo del trabajo. Este ejercicio investigativo busca que el derecho a la desconexión se garantice y no se precarice las facultades jurídicas de los teletrabajadores, puesto que uno de los puntos fundamentales de esta transición es evitar que se desarrollen espacios sin ley.<sup>91</sup> Así pues, con el fin de ir adentrando la exploración del derecho, a continuación, se realiza un recorrido por los momentos predecesores al estado actual del derecho a la desconexión digital.

### 3.2. Antecedentes

Como se advirtió en líneas anteriores el derecho a la desconexión digital es una garantía que cuenta con sólidas bases teóricas,<sup>92</sup> que aportan elementos importantes para la construcción de argumentos firmes que refutan la existencia de problemáticas a la luz del entorno laboral y la digitalización que el uso de las TIC supone. Al respecto, es preciso señalar que el nacimiento de esta garantía, viene dada desde la parte dogmática antes que

---

<sup>89</sup> Ibid.

<sup>90</sup> Ibid., 18.

<sup>91</sup> Ibid.

<sup>92</sup> Luz Dary Naranjo Colorado, “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral”, *Saber, Ciencia y Libertad* 12, n° 2 (2017): 50.

normativa, puesto que muy pocos ordenamientos jurídicos lo han considerado como una condición autónoma y por ende el escaso tratamiento legislativo es palpable.<sup>93</sup>

Los precedentes más notables provienen en gran medida del sector empresarial, que ha aportado elementos importantes para el derecho a la desconexión. En Alemania, alrededor del año 2011 se dieron avances importantes en materia laboral, al margen de las políticas internas de los gigantes empresariales del mundo automovilístico como es el caso de Volkswagen, que introdujeron la restricción del acceso a los canales de comunicación de sus trabajadores a partir de las 18:15 p.m. hasta y 7:00 a.m.<sup>94</sup>

Asimismo, la empresa Mercedes Benz incorporó un programa interno denominado *Mail on Holiday*, que tiene como fin permitir el goce ininterrumpido de las vacaciones de sus empleados. Esta política interna consiste en redirigir los correos electrónicos que sean de carácter laboral a compañeros que se encuentren de turno, de modo que, cualquier trabajador que se halle en uso y goce de sus vacaciones, no sea interrumpido por ningún canal de comunicación digital.<sup>95</sup>

De los precedentes citados, en el primer caso se puede distinguir de manera puntual que Volkswagen, centró sus esfuerzos en desligar a los trabajadores una vez concluida la jornada laboral, por medio de restricciones de acceso a los canales oficiales de comunicación existentes entre el trabajador y la empresa. En el segundo caso, Mercedes Benz, incluyó políticas que favorecen el respeto del tiempo correspondiente a las vacaciones que por derecho tiene el trabajador, logrando un redireccionamiento de la mensajería digital al personal activo en la empresa, limitando de manera genérica el tiempo de descanso con el laborable.

En Francia, a petición del Ministerio de Trabajo en el año 2015, se desarrolló el informe *Transformation numérique et vie au travail*,<sup>96</sup> comúnmente conocido por los doctrinarios como el *Informe Mettling*, denominado así por su autor intelectual Bruno Mettling. En lo medular el informe engloba múltiples experiencias e identifica problemáticas que nacen desde las entrañas del sector empresarial francés en lo que respecta al uso de TIC y dispositivos electrónicos por parte de los trabajadores dentro del

---

<sup>93</sup> Federico Rosenbaum Carli, “El ‘derecho’ a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo”, *Revista Derecho & Sociedad* 53 (2019): 113.

<sup>94</sup> Jesús R Mercader Uguina, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, 1.a ed. (Valencia: Tirant lo blanch, 2017), 160.

<sup>95</sup> Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, 156.

<sup>96</sup> Mettling, “Transformation numérique et vie au travail”, 1.

ámbito laboral. Este informe provee de elementos importantes que resultan destacables en la construcción del derecho a la desconexión.

En primer lugar, el informe verifica que la transición digital del entorno laboral afecta a dos elementos importantes del trabajo. Por un lado, se refiere al lugar físico en el que se desempeñan las funciones, y por otro a la duración de este. Pues bien, respecto al sitio, revela que la digitalización de espacios laborales o dicho de otro modo *el trabajo a distancia*, ha impulsado a las empresas a repensar y buscar alternativas para mantener los espacios físicos e incitar la aplicación de las buenas prácticas para el trabajo remoto o *remote work*, con el objetivo de evitar la sustitución de nuevos trabajadores.<sup>97</sup> En cuanto a la duración, el informe saca a relucir que el uso de las TIC crea un desajuste entre el tiempo y la carga de trabajo, porque los empleados al estar bajo la modalidad de teletrabajo se ven obligados a permanecer laborando por cuenta propia y en la mayoría de los casos por fuera del horario laboral. Situación que ha arrastrado al trabajador a usar los espacios reservados para descansar, esto con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las actividades encomendadas.<sup>98</sup>

Pues bien, en este escenario entran en choque elementos esenciales de los derechos de los trabajadores, mismos que acrecientan el debate y la necesidad de considerar establecer parámetros legales para nivelar la carga de trabajo en contraste con el tiempo laborable del trabajador. Debido a que la relación entre estos dos supuestos se ha vuelto más estrecha, a sabiendas que la armonía entre ellos están destinados de manera innegable a proteger los derechos del empleado.<sup>99</sup> De ello, nace la preocupación acerca de lo importante que resulta asegurar y determinar de manera precisa la duración de la jornada laboral en el entorno digital. En vista de que esto desencadena repercusiones sobre la salud física y mental del trabajador, misma que se traduce en una problemática cada vez más palpable, conjuntamente con la complejidad de obtener datos cuantitativos que coadyuven a determinar la carga y presión mental a la que se encuentra sometido el asalariado.<sup>100</sup> Dado que, una vaga delimitación de la jornada trabajable que va de la mano con una carga excesiva de trabajo, pone en evidencia la fragilidad del marco normativo, al no contar con recursos suficientes que garanticen y protejan los derechos del *trabajador digital*, siendo en el mejor de los casos vagos e incipientes.

---

<sup>97</sup> Ibid., 12–15.

<sup>98</sup> Ibid., 18.

<sup>99</sup> Ibid., 33–35.

<sup>100</sup> Ibid., 19.

Así mismo, Bruno Mettling considera necesario poner en marcha *el derecho y el deber a desconectar*,<sup>101</sup> dado que la responsabilidad y obligación de precautelar la salud, así como la seguridad de los empleados, recae directamente sobre el empleador.<sup>102</sup> Teniendo en cuenta que el patrón o jefe dispone del poder y las facultades de negociación para que puedan controlar la fluidez y desarrollo de las actividades laborales remotas.<sup>103</sup> La finalidad de esta propuesta es que el empleador y el trabajador puedan articular de manera armónica y eficaz el ámbito tanto profesional como personal, ya que el vínculo del trabajo y el uso de estas tecnologías, han venido creando tensiones en la vida del trabajador.

Por otra parte, el informe realiza un acercamiento preciso a la transformación en cuanto al entorno laboral y la calidad de vida del trabajador, ya que esta transición digital trae consigo el riesgo inminente de la intensificación de actividades laborables y por supuesto efectos adversos sobre el desempeño del trabajo y el buen vivir del trabajador.<sup>104</sup> Por lo cual resulta preciso incorporar una regulación al uso y manejo de las TIC empleadas en el desarrollo de la actividad laboral, ya que se trata de un elemento necesario para determinar el alcance que tiene el *patrón digital* sobre la manera consciente e inconsciente en la vida de los trabajadores.<sup>105</sup>

Por último, un factor predominante del derecho a desconectarse, recae en cuanto refiere a la protección de la salud de los empleados. Ya que la transformación digital crea una sensación de constante presión sobre el trabajador, un ejemplo de ello son los resultados arrojados por el estudio llevado a cabo por la empresa *Radicati Group*, en el cual se determinó que un asalariado promedio recibe alrededor de 85 *e-mails* diarios y solo logra responder a 36,<sup>106</sup> bajo el umbral de esta investigación se logró identificar que el estrés y los riesgos psicosociales es una problemática común a la que está expuesto el trabajador. Esto producto innegable de la hiperconexión y la sobrecarga de actividades laborables a la que está obligado a dar cumplimiento.

Del mismo modo, la empresa *Boston Consulting Group* estableció que la difuminación de los límites entre la vida privada y la profesional, producto de una excesiva carga laboral que la falta de planificación del trabajo digital trae consigo,

---

<sup>101</sup> Ibid., 20–22.

<sup>102</sup> Ibid.

<sup>103</sup> Ibid.

<sup>104</sup> Ibid., 30.

<sup>105</sup> Ibid., 30–31.

<sup>106</sup> Ibid., 35.

ocasiona problemas de salud como el agotamiento, la ansiedad, depresión,<sup>107</sup> que en suma puede conllevar al temido el *efecto Karoshi*, reconocido en Japón como un problema de salud pública que puede producir la muerte del trabajador.<sup>108</sup> A partir de estos aspectos, no cabe duda que uno de los efectos nocivos que el mal uso de la digitalización laboral suponen un factor de riesgo importante a la salud y la integridad física de los trabajadores. Es por ello que el derecho a la desconexión representa una alternativa viable para desvincular la vida profesional de la personal, con el objetivo de establecer armonía entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado del trabajador en sincronía con las actividades que la carga laboral supone.

Finalmente, en España a mediados del año 2017 se suscribió el *Convenio colectivo del Grupo Axa*, que en lo medular se desarrolló un apartado denominado *derecho a la desconexión digital*. Al respecto, el legislador centró su preocupación en dos valores característicos de este derecho, siendo el tiempo destinado al descanso y los correspondientes al desarrollo de la actividad laborable. Considerando que mencionados periodos “*están siendo diluidos a favor de un escenario complejo*”.<sup>109</sup> Visto que el uso de las herramientas digitales y en efecto las TIC empleados para fines laborales, han logrado difuminar los espacios destinados para trabajar y descansar. Afectando no solo en los aspectos personales, sino que este malestar se ha extendido hasta la vida privada y familiar del trabajador.<sup>110</sup>

Por consiguiente, el trabajador al encontrarse constantemente laborando, se ve limitado a disfrutar de los tiempos propios para descansar y desconectarse de la vida laboral.<sup>111</sup> Es por ello que el *Convenio Axa* reconoce el derecho a la desconexión, a través de la facultad de no responder mails, whatsapps, mensajes de texto o de cualquier otra índole una vez concluida la jornada laboral. Asimismo, hace hincapié en que las empresas españolas impulsen y apliquen en sus reglamentos interinstitucionales el derecho a la desconexión digital.<sup>112</sup>

En definitiva, es posible identificar figuras que dotan de elementos que configuran el derecho a la desconexión, tales como; el respeto al tiempo de descanso del trabajador,

---

<sup>107</sup> Ibid., 36.

<sup>108</sup> BBC News Mundo, “¿Qué es el ‘karoshi’, la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública?”, *BBC News Mundo*, 10 de septiembre de 2016, párr. 1, <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-37391172>.

<sup>109</sup> España, *Convenio colectivo del Grupo Axa 2017-2020*, 10 de octubre de 2017, Boletín Oficial del Estado 244, art. 14.

<sup>110</sup> Ibid.

<sup>111</sup> Ibid.

<sup>112</sup> Ibid.

el ajuste de la carga laboral en sintonía con el tiempo destinado a trabajar, garantizar la privacidad personal y prevenir los efectos adversos a la salud del trabajador que el trabajo digital supone.

Esto derivado, desde las experiencias de países como Alemania, España y Francia, que han optado por implementar de forma unilateral instrumentos que dan un marco de uso adecuado y razonable a las TIC, a partir de las experiencias obtenidas en el sector empresarial.<sup>113</sup> El primero desarrolló su regulación en torno a los tiempos correspondientes al descanso, sin embargo, no se logró armonizar y menos aún establecer parámetros adecuados a la carga laboral en cuanto al tiempo laborable, por lo cual el trabajador muchas de las veces se encontró en la encrucijada de priorizar la finalización de la actividad laboral que le fue encomendada y dejar de lado su derecho a descansar.<sup>114</sup>

El segundo centró sus esfuerzos en promover el derecho a la desconexión, con miras a precautelar la privacidad personal y familiar del trabajador.<sup>115</sup> Por tanto, visto desde las experiencias de estos Estados, se refleja que este derecho va dirigido al mismo lugar, es decir, se busca conciliar el tiempo de descanso con el tiempo laborable, de manera que la privacidad del trabajador no se vea comprometida por actividades extralaborales, a través de la propuesta del minucioso ajuste de la jornada laboral.

El tercero fue más cauteloso con el tratamiento del derecho a desconectarse, ya que la preocupación era más puntual, centrando sus esfuerzos en mejorar las condiciones adaptativas que la digitalización del mundo laboral trae con él. De manera que, si se hila fino, se puede notar que su preocupación abarca la necesidad de precautelar las condiciones de vida del trabajador. Al respecto, se distingue aspectos de suma importancia para el derecho a la desconexión. La gestión del trabajo a través de la adecuación de las buenas prácticas para el uso remoto y las condiciones laborales del trabajo digital.<sup>116</sup> Asimismo, se tomó en consideración la necesidad de establecer parámetros para una correcta organización del trabajo, debido a que, al no existir una adecuada planificación entre los tiempos de descanso y los tiempos de trabajo, esto en desajuste con la sobre carga de trabajo no se puede llegar a un equilibrio armonizado entre el bienestar profesional y laboral.<sup>117</sup>

---

<sup>113</sup> Pierre-Henri Cialti, “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Temas laborales, nº 137 (2017): 170.

<sup>114</sup> Mercader Uguina, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, 160.

<sup>115</sup> España, *Convenio colectivo del Grupo Axa*, art. 14.

<sup>116</sup> Mettling, “Transformation numérique et vie au travail”, 12–36.

<sup>117</sup> *Ibid.*

### 3.3. Aproximaciones conceptuales al derecho a la desconexión

El referido derecho a la desconexión digital al tratarse de una innovación normativa relativamente nueva en materia laboral, su conceptualización se desarrolla en torno a diversas bases dogmáticas, doctrinales y diversos puntos de vista de especialistas en la materia. Es por ello que hasta la fecha de esta investigación la doctrina aún no cuenta con una opinión consensuada en lo que respecta a un concepto de uso general para el tema de estudio, sin embargo, la mayoría concuerdan que se trata de una realidad laboral revolucionaria que se encuentra desfasada.<sup>118</sup> Al respecto, se realiza una aproximación conceptual que sirva de base teórica para el desarrollo de este estudio, empleando múltiples aportes desde la perspectiva de autores que han intentado dotar de parámetros necesarios para llegar a un criterio de uso común.

Así pues, Federico Rosenbaum Carli, sostiene que se trata de un enunciado construido a partir del estrecho vínculo que existe entre el “tiempo de trabajo, el de descanso, la salud y la seguridad laboral”.<sup>119</sup> Que busca alcanzar la llamada conciliación entre la vida profesional y laboral, con miras a establecer parámetros que reafirmen la protección de los derechos del trabajador.<sup>120</sup>

Al respecto, Rodríguez Escanciano señala que el derecho a la desconexión está vinculado inminentemente con el respeto de la vida privada del trabajador, en virtud de que las herramientas digitales han logrado difuminar y confundir los espacios dedicados exclusivamente a los tiempos de trabajo y descanso del trabajador.<sup>121</sup> Por consiguiente, desde esta perspectiva los empleados al estar permanentemente conectados a toda hora y en todo lugar dan cabida a un *hiperpresentismo*,<sup>122</sup> que desdibuja la delgada línea que delimita los espacios dedicados al trabajo y los correspondientes a la privacidad del trabajador.<sup>123</sup>

Por otra parte, David Gutiérrez Colominas indica que el derecho a la desconexión es “la facultad de cualquier trabajador a desconectarse digitalmente de sus obligaciones

---

<sup>118</sup> Rosenbaum Carli, “El ‘derecho’ a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo”, 112.

<sup>119</sup> Ibid., 111.

<sup>120</sup> Ibid., 115.

<sup>121</sup> Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, 151-152.

<sup>122</sup> Juan Antonio Altés Tárrega y Sergio Yagüe Blanco, “A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* 1, n° 2 (13 de julio de 2020): 62, doi:10.20318/labos.2020.5539.

<sup>123</sup> Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, 151.

laborales fuera del horario de trabajo”.<sup>124</sup> Esto en concordancia con establecido por el “*Convenio C001- Sobre las horas de trabajo*”,<sup>125</sup> emitido por la (OIT) referente a la duración y diversificación de la jornada laboral. El cual delimita de manera puntual la duración del tiempo laborable, pues este no debe ser superior a las 48 horas semanales y no más de 8 horas al día,<sup>126</sup> facultando al trabajador a no estar obligado a responder fuera de este tiempo establecido, entendiéndose que el trabajador podrá estar disponible solamente dentro de la duración de su jornada de trabajo.

Asimismo, Pierre-Henri Cialti, lo define como una “variable de apreciación explícita del derecho al descanso y del derecho a la salud”.<sup>127</sup> Visto que se materializa como un mecanismo de corte instrumental con miras a garantizar los derechos mencionados.<sup>128</sup> Determinando así, que se trata de una importante barrera para el poder empresarial y el control que este ejerce sobre el trabajador.<sup>129</sup> Debido a que el uso de las TIC fortalecen las técnicas del disciplinamiento laboral, técnicas que se ven reflejadas en la relación de subordinación, en las cuales el trabajador se encuentra bajo el riesgo del desempleo, situación que se traduce como una inminente amenaza capaz de alargar las brechas del empleo digno.<sup>130</sup>

Al mismo tiempo Molina Navarrete menciona que el derecho a la desconexión es un derecho incompleto, dado que los sistemas normativos aún no lo definen ni mucho menos lo delimitan. Ya que el cumplimiento de su contenido se encuentra condicionado por un pacto colectivo, en el cual el empleador es el que determina las modalidades y condiciones para el pleno ejercicio del derecho a la desconexión.<sup>131</sup> En efecto entre desconectar digitalmente y garantizar el goce de los periodos de descanso, visto desde un punto de vista pragmático, no existe diferencia entre los dos enunciados,<sup>132</sup> ya que lo que

---

<sup>124</sup> David Gutiérrez Colominas, “La desconexión digital de los trabajadores: Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”, *Revista de Internet, Derecho y Política*, n° 31 (2020): 5.

<sup>125</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Convenio C001-Sobre las horas de trabajo*, 29 de octubre de 1919, 1.

<sup>126</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Convenio C001*, art. 2.

<sup>127</sup> Cialti, “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?”, 180.

<sup>128</sup> *Ibid.*

<sup>129</sup> *Ibid.*

<sup>130</sup> Paula Lengüita, Santiago Duhalde, y María Marta Villanueva, “Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina” (Ponencia, 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2005), 1–2, <https://www.aset.org.ar/congresos/7/12016.pdf>.

<sup>131</sup> Cristóbal Molina Navarrete, “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo ‘Derecho Humano a la Desconexión’ de los trabajadores fuera de jornada?”, *Revista de la Facultad de Derecho de México* 67, n° 269 (2017): 912.

<sup>132</sup> *Ibid.*, 917.

se busca es garantizar el goce del derecho a descansar. A grandes rasgos su legitimidad interpone la necesidad de establecer límites al poder empresarial sobre la capacidad de exigir al trabajador a prestar servicios, sean estos presenciales o a distancia a través de las tecnologías de la información y los dispositivos electrónicos fuera de la jornada laboral.

Del mismo modo, Luz Dary Naranjo Colorado, establece que el derecho a la desconexión es: “el derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactados por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo.”<sup>133</sup> Dicho de otro modo al ser instrumentalizado no solo se pretende armonizar el ámbito profesional con lo laboral, sino se busca establecer criterios que garanticen la seguridad laboral frente al desempleo. De manera que el trabajador goce de protección jurídica y pueda hacer caso omiso a los requerimientos del empleador fuera de la jornada, sin que la relación laboral se vea afectada o de ello medie sanción alguna.

En suma, las categorías básicas discutidas por los doctrinarios llegan a la acertada conclusión de que el derecho a la desconexión en gran o menos medida, se desarrolla alrededor de la regulación y la restricción del uso de las TIC al margen del entorno laboral. En un inicio con la finalidad de precautelar parámetros básicos de los derechos, tales como: la privacidad, protección a la salud y el derecho al descanso. Extendiéndose a delimitar el poder empresarial que busca promover *la mal llamada flexibilidad laboral*, aparentemente indefensa, con un trasfondo oscuro, que permite la creación de condiciones encaminadas a la normalización de los *esclavos tecnológicos* a través del trabajo sin regularización y la auto explotación sin límites.<sup>134</sup>

Es decir, bajo este contexto el trabajador se convierte en un sujeto entregado al rendimiento, que se pretende libre, en la medida en que, sin un amo físico se explota así mismo de forma voluntaria.<sup>135</sup> Por ejemplo una realidad alarmante es la que viven los trabajadores de Corea del Sur considerada una potencia digital, posee el índice más alto de intromisión en la vida privada por parte de sus empleadores, acompañada de una notoria cultura laboral con adicción a trabajar. Pues se estima que más del 80% de

---

<sup>133</sup> Naranjo Colorado, “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital”, 51.

<sup>134</sup> Francisco Pérez Amorós, “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, Nueva Época, 14, n° 45 (2020): 262, doi:1870-2147.

<sup>135</sup> Byung-Chul Han, *Psicopolítica*, trad. Alfredo Bergués, 1.a ed., Pensamiento Herder (España: Herder, 2014), 12.

trabajadores emplean tecnologías digitales para desarrollar sus actividades labores y en efecto se ha llegado a normalizar la intromisión del empleador en la vida del trabajador a través de *inofensivos* correos electrónicos, chats, redes sociales.<sup>136</sup> Cultura laboral que se vendió en la sociedad digital bajo el slogan de Microsoft *¿Dónde quieres ir hoy?*,<sup>137</sup> hoy se muestra como una situación compleja llena de incertidumbre y desasosiego, por la acreciente construcción y fortalecimiento del control laboral. Así pues, el cambio estructural que se presentan en las sociedades digitalizadas y el *tecno globalismo* han desdibujado los tiempos y los espacios del trabajador que antes delimitaban la vida profesional de la laboral.<sup>138</sup>

En conclusión, a partir de los aportes dados por los doctrinarios, se identifica que la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión, en parte se construye desde preceptos propios de los derechos a la salud y la privacidad, mismos que engloban el derecho al descanso como una categoría medular de esta facultad jurídica. Elementos que dan forma al derecho a la desconexión como un mecanismo de protección que debe ser instrumentalizado en la normativa laboral. Desde las aproximaciones conceptuales, de manera innegable el derecho a la desconexión se configura como una herramienta que busca *desvincular al trabajador de los dispositivos electrónicos y las TIC cuando haya culminado la jornada laboral*, con el fin de que el trabajador goce de un adecuado descanso.

Por lo tanto, se pretende precautelar el derecho al *respeto de la privacidad familiar y personal una vez concluida la jornada laboral*, puesto que, al entremezclar los diversos espacios de los trabajadores, se están diluyendo las áreas específicas dedicadas para trabajar y descansar. Así mismo, este derecho no debe ser tratado desde una visión simplista a la luz de la relación laboral entre trabajador y empleador,<sup>139</sup> sino más bien como ejemplo de innovación para *delimitar el poder empresarial sobre el trabajador*. De modo que el derecho a la desconexión sea un mecanismo protector para quien en el ejercicio de funciones cumple el rol de teletrabajador.

Pues bien, hasta aquí se ha llevado a cabo un recorrido desde los llamados derechos de cuarta generación y con él la garantía legal de la desconexión digital. A continuación, se identificará al teletrabajo como fuente de la capacidad objeto de estudio

---

<sup>136</sup> Francisco Alemán Páez, “El derecho de desconexión digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”, *Trabajo y Sociedad*, 2017, 13.

<sup>137</sup> Han, *Psicopolítica*, 20–21; La traducción me pertenece.

<sup>138</sup> *Ibid.*

<sup>139</sup> Cialti, “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?”, 180.

y su mirada desde el derecho comparado, de tal manera que, se continúe el proceso contextualizado para localizarlo posteriormente en el ordenamiento ecuatoriano.

## Capítulo segundo

### El teletrabajo como originador del derecho a la desconexión: Una mirada desde el derecho comparado

Es mucho más fácil describir un fenómeno ya muy maduro para poder fijar sus atributos, y no otro que se está creando en tiempo casi real. Es típicamente el caso del teletrabajo.<sup>140</sup>  
(Jordi Buira)

El derecho a la desconexión tiene que ser analizado desde las nuevas figuras jurídicas laborales. A partir de esto, en el capítulo que a continuación se desarrolla, se tendrá en cuenta primero la contextualización del teletrabajo como mecanismo de acción a través de herramientas digitales, donde se puede hacer una aproximación desde la parte jurídica y los conceptos de tipo funcional que hasta ahora se manejan con relación a este fenómeno doctrinal. El teletrabajo visto como el ejercicio de funciones realizadas desde la distancia y bajo el uso de innovaciones tecnológicas, donde la comunicación se precisa desde lugares acordados con el empleador, presenta la descentralización de funciones como elemento principal.

Seguidamente, se revisará desde el derecho comparado como esta facultad va tomando mucho más valor en las sociedades modernas, y sin duda, luego de la pandemia que afectó al mundo en el año 2019. Aproximándose desde concepciones legales respecto al proceso que ha tenido el derecho en estudio y su incorporación en los ordenamientos jurídicos, lugar donde la prevalencia de garantías debe primar con los trabajadores que ahora tienen dentro de sus posibilidades la opción de aplicar en sus actividades este tipo de trabajo. Entonces, el empleo al fusionarse con las tecnologías de la información y la comunicación conllevan un estricto control por parte del aparato judicial, puesto que, si bien ayudan en la realización de procesos, a su vez sirven de medio para la vulneración de facultades constitucionales.

---

<sup>140</sup> Jordi Buira, *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*, 1.a ed. (Barcelona: Editorial UOC, 2012), 21.

## 1. Teletrabajo

### 1.1. Breve conceptualización del trabajo

El concepto del trabajo, en lo que respecta a su origen y su tratamiento ha venido desarrollándose dentro de los espacios económicos, sociales y políticos. Por lo cual ha sido abordado desde diferentes escuelas del pensamiento a través de los diversos aportes doctrinales y teóricos. De manera que su análisis y comprensión han tendido puentes en el diseño, desarrollo y adecuación de políticas públicas en armonía con el goce de un empleo investido de dignidad.<sup>141</sup> Por ello, el contexto socio-histórico es necesario para dotar de significado al trabajo, puesto que este es afectado por dos niveles. A nivel macro por el constructo económico, social, político, jurídico-institucional y a nivel micro por los modelos de gestión del sector empresarial. Por lo cual su conceptualización ha venido variando entre la sociedad y el período en el que se desarrolla.<sup>142</sup>

Así pues, el trabajo se ha convertido en “una aspiración, un bien escaso, un signo de identidad y de estatus, un factor de discriminación, un medio de inclusión o de exclusión social, una obligación cívica, un factor de riqueza y producción”<sup>143</sup> De manera que fenómenos como la globalización, la inmigración o la revolución de las tecnologías digitales, son factores que inciden de manera directa en las formas y las condiciones del empleo,<sup>144</sup> tal como veremos más adelante con la implementación de las TIC al trabajo y en efecto el teletrabajo.

Por su parte, Juan Somavía, Director General de la (OIT), lo definió como la característica “capaz de dignificar al ser humano y con ello desarrollar las capacidades de quienes lo ejercen, y que proporciona ingresos justos complementados con beneficios sociales y sin existencia de discriminación”.<sup>145</sup> Siempre y cuando se desarrollen al margen de los derechos laborales y el marco normativo local equilibrado, de modo que permitan al trabajador gozar de todas las garantías que los mecanismos legales tienen a disposición.

---

<sup>141</sup> Carlos Antonio Iturralde Durán y Lenin Efraín Duque Romero, “Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de Covid-19: Variables de análisis desde el enfoque marxista”, *Scielo Preprints*, 18 de enero de 2021, 3, doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1724>.

<sup>142</sup> *Ibid.*, 4.

<sup>143</sup> Iñigo Lamarca Iturbe, “El trabajo en el siglo XXI: Perspectivas de futuro”, en *El trabajo en el siglo XXI: perspectivas de futuro*, 1.a ed., Jornadas sobre derechos humanos 8 (España: Ararteko, 2004), 32–33, [https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_703\\_1.pdf](https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_703_1.pdf).

<sup>144</sup> *Ibid.*, 32.

<sup>145</sup> Iturralde Durán y Duque Romero, “Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de Covid-19: Variables de análisis desde el enfoque marxista”, 4.

Por otro lado, grosso modo la doctrina lo define como el conjunto de actividades orientadas a producir servicios, bienes, solucionar problemas o satisfacer las necesidades de los seres humanos. Convirtiéndola en una actividad en la que el trabajador esta consiente de la aplicación de sus capacidades físicas e intelectuales a la hora de alcanzar un objetivo en específico, a cambio de una retribución de bienes o un valor pecuniario proporcional a la actividad realizada satisfactoriamente.<sup>146</sup> Así pues, el trabajo se ha convertido en una herramienta de “mediación entre la naturaleza y el hombre”,<sup>147</sup> a través de la capacidad consciente del ser humano para transformar los recursos en medios para sí mismo. Volviéndolo en la fuente de realización personal y con ello consolidando las bases en las que se acentúa la economía global.

## 1.2. Antecedentes cronológicos del teletrabajo

Para comenzar en lo que concierne al teletrabajo, algunos doctrinarios se refieren como un fenómeno nuevo, sin embargo, no se trata de un paradigma innovador, ni mucho menos moderno que se presenta en la esfera laboral. Su desarrollo surgió hace aproximadamente 40 años y fue propuesto alrededor del año 1973 por el físico Jack Nilles, como una alternativa para combatir la crisis petrolera por la cual estaba pasando los EEUU en aquel entonces.<sup>148</sup> Su propuesta establecía que “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”.<sup>149</sup> Bajo esta síntesis, se introdujo la posibilidad de reducir de la movilidad del trabajador, con la finalidad de disminuir problemáticas principalmente ambientales como la polución y los problemas de transporte.<sup>150</sup> Visto que, el objetivo fue implementar el *telecommuting o teletrabajo*, que consiste en la posibilidad de llevar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo para que esta actividad sea desarrollada de manera remota, deslocalizando así el puesto de trabajo sin llegar a afectar la dinámica organizativa tradicional.<sup>151</sup>

---

<sup>146</sup> Mariana Pérez, “¿Qué es el Trabajo?» Su Definición y Significado”, *Concepto de - Definición de*, 8 de febrero de 2021, párr. 12, <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>.

<sup>147</sup> Juan Fraiman, “Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas”, *Trabajo y Sociedad*, n° 25 (2015): 236.

<sup>148</sup> “Historia del Teletrabajo”, UNED, (28 de enero de 2019), párr. 1–2, <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>.

<sup>149</sup> Jack Nilles, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow* (Nueva York: John Wiley & Sons, 1976), 4; La traducción me pertenece.

<sup>150</sup> “Historia del Teletrabajo”, párr. 1–2.

<sup>151</sup> Lengüita y Miano, “Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio”, 3.

Así pues, esta modalidad empezó a consolidarse de manera más efectiva, alrededor de la mitad de la década de 1980, gracias a los avances tecnológicos digitales que se logró con la implementación del *protocolo de transferencia de archivos* (FTP), método empleado para trasladar archivos de tipo digital de una red a otra.<sup>152</sup> Un poco más tarde se introduce la *world wide web* mayormente conocida como *www* o *la web*, lugar en donde la red informática se extiende a nivel global, consistente en un sistema interconectado de páginas digitales públicas accesibles a través de internet.<sup>153</sup>

Así mismo, la masificación del uso de internet, la facilidad de acceso a computadores y teléfonos móviles en la década de 1990, hicieron posible el nacimiento de múltiples plataformas como Google, Amazon, la creación del correo electrónico y la implementación de las primeras herramientas digitales de la comunicación y la información como ICQ, Messenger, entre otros. Así pues, la versatilidad y la proliferación de las tecnologías digitales lograron consolidar una estrecha relación entre la empresa y los recursos tecnológicos.<sup>154</sup>

Al respecto, Eduardo Barrera concuerda y distingue cuatro generaciones del teletrabajo. *La primera* que se extendió en el año 1980 como una alternativa para restringir el uso del vehículo para movilizarse al trabajo. *La segunda* se desarrolla alrededor del año 1990, diferenciada por la aparición repentina del ordenador y el desarrollo de las primeras redes digitales locales y a posteriori extenderse al uso global con la masificación del correo electrónico. *La tercera* se distingue por la creciente globalización de la economía y el aplicativo masivo del internet, notoriamente demarcada por “[la] presión competitiva y la inestabilidad de los mercados, [obligando] a las empresas a reconsiderar sus procesos productivos y a reclamar una mayor flexibilidad en el mercado laboral”.<sup>155</sup> Finalmente, este autor advirtió en su momento la transición a una *cuarta fase* en el desarrollo del teletrabajo, que básicamente consistiría en la aplicación parcial o total del teletrabajo y se desarrollaría todos los días como una modalidad cualquiera a la hora de trabajar. Al respecto su predicción no fue inequívoca, sino en gran o menor medida un enorme acierto, dado que actualmente nos encontraríamos transitando

---

<sup>152</sup> 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-transferencia-de-archivos-ftp>.

<sup>153</sup> 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](https://developer.mozilla.org/es/docs/Glossary/World_Wide_Web).

<sup>154</sup> Lengüita y Miano, “Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio”, 3.

<sup>155</sup> Carmen Pérez Sánchez, “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, *VI Congreso Internet, Derecho y Política. Cloud Computing: El Derecho y la Política suben a la Nube*, n° 11 (diciembre de 2010): 25–26.

la cuarta generación del teletrabajo. Afirmación que está por demás resaltar su obviedad por la emergencia sanitaria derivada del covid-19, situación que obligó a los sectores productivos tanto públicos como privados adoptar de manera inmediata el modelo laboral denominado teletrabajo.

Ahora bien ¿Cómo el uso generalizado de las herramientas digitales, internet y dispositivos móviles impulsaron al desarrollo y aplicación del teletrabajo? Al respecto, su adecuación y tendencia se fortaleció en los Estados Unidos de Norteamérica, a partir del atentado a las Torres Gemelas ocurridos el 11 de septiembre del año 2001. A si pues, a raíz de lo sucedido múltiples compañías optaron por implementar el teletrabajo, como un plan de choque con el fin de asegurar la continuación de sus operaciones económicas, de lo cual derivaron resultados más que satisfactorios.<sup>156</sup> Asimismo se moldearon las bases de la actual *sociedad de la información*, que tienen fundamentos sólidos amparadas en el conocimiento, datos y conexiones posibilitadas por las tecnologías de la información y la comunicación.<sup>157</sup>

En América Latina, la fuerte crisis económica ocurrida en Argentina alrededor de los años 1998 y 2002, hace que el teletrabajo tome fuerza frente a la tasa de desempleo que superaba el 20%, por lo cual se buscó alternativas de organización laboral que permitirían reducir costos a las empresas sin la necesidad de recortar personal. Asimismo, de manera paralela Uruguay se encontraba muy focalizado en el mercado argentino y tras la crisis, se vio en la obligación de apoyarse en el uso de TIC, internet y dispositivos electrónicos para encontrar un nuevo mercado. De manera que los trabajadores independientes y por cuenta propia empezaron a comercializar a través del mercado electrónico globalizado,<sup>158</sup> abriendo nuevas posibilidades de trazar sobrepasando las limitaciones de movilidad, tiempo y espacio.

Luego, alrededor del año 2006 España introdujo el *Plan Concilia*, con el objetivo de regular e impulsar la aplicación del teletrabajo dentro de sector público, con miras a establecer la armonía entra la vida profesional y personal de todos los empleados de las empresas. De este proyecto piloto se desglosaron resultados positivos, dando cabida a la posibilidad de implementar y trasladar esta modalidad hacia el sector privado.<sup>159</sup>

---

<sup>156</sup> Ministerio TIC Colombia, *Historia del teletrabajo*, YouTube, Historia del teletrabajo (YouTube, 2016), [https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU&ab\\_channel=BCCSpeakers](https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU&ab_channel=BCCSpeakers).

<sup>157</sup> Lengüita y Miano, “Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio”, 3.

<sup>158</sup> Ministerio TIC Colombia, *Historia del teletrabajo*.

<sup>159</sup> España, *Plan Piloto Concilia*, 23 de junio de 2006, 23775, Boletín Oficial del Estado 149.

Así pues, ¿Qué ha pasado a nivel interno en el Ecuador respecto al teletrabajo? Encontrando su desarrollo en el siguiente acápite, en el país hasta el año 2016 la figura del teletrabajo aún no se encontraba reconocida dentro del respectivo ordenamiento jurídico; para ese entonces esta institución o fenómeno del derecho era totalmente desconocida e inexistente. De manera que el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial n.º MDT-2016-190, con miras a regular de manera ambigua el teletrabajo como una pseudo mecanismo de prestación de servicios dentro del sector privado.<sup>160</sup> Más tarde, por la declaratoria de emergencia sanitaria por el coronavirus (covid-19), se emitió el Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-076, como una medida de choque para viabilizar y regular la aplicación del teletrabajo en las esferas laborales públicas y privadas.<sup>161</sup> Siendo recién acá que esta figura es tomada en serio y considerada una modalidad pragmática del empleo moderno.

En definitiva, de lo señalado en líneas anteriores, no queda duda alguna respecto al nacimiento de la institución denominada teletrabajo, dado que es un fenómeno con más de cinco décadas de desarrollo y en efecto no es tan novedoso como se pensaba. Por una parte, se puede decir que se trata de un paradigma que se encuentra en tendencia, visto que, la emergencia sanitaria por el coronavirus ha obligado a todos los sectores productivos, tanto públicos como privados, a buscar alternativas para continuar con sus operaciones económicas. De manera que la constante crisis económica ha sido el asidero y detonante constante, para buscar nuevos horizontes y maneras de adecuar la fuerza productiva del trabajador a favor de la empresa. En vista de que desde 1973, se ha venido trabajando en el desarrollo de esta modalidad de trabajo, por tanto, no solo se busca optimizar recursos y en efecto reducir costos de producción. Sino que se explora la mejor manera de hacer uso y explotar al máximo el sin fin de oportunidades que ofrecen los medios tecnológicos contemporáneos.

### **1.3. Aproximaciones conceptuales al teletrabajo**

El concepto de teletrabajo enfrenta grandes dilemas “ya que tanto a la doctrina de investigación como al legislador les cuesta definir con exactitud el fenómeno”.<sup>162</sup> Desde este escenario es posible visibilizar cuatro posibles aproximaciones al teletrabajo como

---

<sup>160</sup> Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190*, Ministerio del Trabajo, 08 de 2016, Registro Oficial 825, art. 1.

<sup>161</sup> Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, Ministerio del Trabajo, 14 de agosto de 2020, Registro Oficial 318, art. 1.

<sup>162</sup> Buira, *El teletrabajo*, 22.

noción, desde un concepto amplio, otro jurídico, uno funcional y para terminar su revisión desde la manera en cómo se trabaja y organizan las tareas. La doctrina ha determinado una definición de corte general, entendiendo al teletrabajo como: “aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centro de trabajo habituales”,<sup>163</sup> desarrollada a partir del uso de las tecnologías de la información y la comunicación.<sup>164</sup>

Sin embargo, es preciso ajustar el contenido de ese concepto, puesto que entre los doctrinarios existen múltiples definiciones con dimensiones diferentes, acorde a la ubicación geográfica, grado de aplicación de las TIC, y la organización laboral.<sup>165</sup> Para ilustrar mejor la idea se trae a colación las siguientes definiciones. Jack Nilles, considerado el padre del teletrabajo, fue el primero en aproximarse y dotarlo de una definición, pues introdujo la terminología *telecommuting*, que en términos generales se refiere a la sustitución de los viajes relacionados con lo laboral, por cualquier forma en la que el trabajo se ajuste a las tecnologías de la comunicación y la información.<sup>166</sup>

En palabras de Mark Jeffery, se dice que el contenido del teletrabajo es más amplio de lo que parece, dado que, se encuentra constituido por un conjunto de múltiples ideas que convergen alrededor de la modificación de los modelos organizativos y las relaciones laborales que las TIC suponen.<sup>167</sup> Al respecto, el autor identifica tres elementos que dotan de personalidad propia al teletrabajo.

*El primero* precisa al teletrabajo como la actividad desarrollada fuera de las instalaciones físicas de la empresa o institución en que se prestan los servicios. *El segundo* sugiere que, para desarrollar esta modalidad de empleo, es necesario apoyarse en el uso y aplicación de las TIC en conjunto con una conexión a internet, garantizando al empleador mantener contacto permanente con el trabajador, o, dicho de otro modo, una vigilancia y control en tiempo real del entorno laboral. *El tercero* derivado de las anteriores, establece que esta modalidad de trabajo tiene como peculiaridad modificar la organización laboral. De modo que este factor juega un papel predominante, ya que ayuda a diferenciar a los teletrabajadores de los trabajadores de otras modalidades.<sup>168</sup>

---

<sup>163</sup> Ibid.

<sup>164</sup> Pérez Sánchez, “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, 26–27.

<sup>165</sup> Lengüita y Miano, “Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio”, 6.

<sup>166</sup> Nilles, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*, citado en Lengüita y Miano, “Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio”, 3.

<sup>167</sup> Albert Agustinoy Guilayn et al., *Derecho y nuevas tecnologías*, 1.a ed. (Barcelona: Editorial UOC, 2005), 209, <https://bit.ly/3oVbiIt>.

<sup>168</sup> Ibid., 209–10.

Al respecto estos elementos permiten establecer un estándar para identificar la figura del teletrabajo y en efecto al teletrabajador. Por ejemplo, una forma genuina de teletrabajo es el acceso remoto por parte del trabajador a los servidores de la empresa y a las bases de datos desde cualquier parte del mundo, de modo que, el desarrollo de las actividades encomendadas se realice con total normalidad como si de una oficina portátil se tratara. El elemento cambiante es la forma de organización laboral en la que se desarrolla la actividad laboral, pero manteniendo la relación de dependencia.

Continuando, Paula Lengüita señala que el teletrabajo pese a tener una aparición longeva, no ha presentado un desarrollo significativo siendo su evolución a lo largo de las décadas prematura, dado que, no cuenta con una caracterización legal propia, por lo tanto, aún no está clara una definición de uso común y la gran variedad de definiciones está condicionada acorde a la naturaleza donde se analiza. Sin embargo, distingue tres elementos que la mayoría de las definiciones comparten y estas son: el criterio locativo, el criterio comunicativo y el criterio organizativo, por lo cual a partir de ello se puede considerar múltiples tipologías a la hora de abordar el teletrabajo.<sup>169</sup>

En contraste, y continuando con lo expuesto en párrafos anteriores, observadas las definiciones doctrinales, es posible complementar el concepto amplio de teletrabajo como aquella “manera de trabajar especialmente ligada a los espectaculares avances que la tecnología ha llevado a cabo en las últimas décadas”.<sup>170</sup> ¿Realmente es así? Pensar que ahora el trabajo puede ser realizado desde cualquier lugar teniendo un computador a la mano, hace que este tipo de innovaciones presenten a su vez una revisión y acuerdo entre las partes de un contrato. Esto se da, porque no es solo pensar en que puede ser ejecutado desde cualquier localización, sino aquella que se acuerde con el empleador.

El uso de las nuevas tecnologías conlleva a introducir este tipo de cambios en los ambientes laborales actuales, donde la adaptación ha tenido que ser inmediata. Fenómenos como la pandemia covid-19 ha permitido evaluar las características funcionales con que cuentan los diferentes países. Las brechas tecnológicas entre el norte y sur global han sido notorias, pero debe reconocerse el avance coyuntural que se ha dado por influencia de la situación presentada. “Con las nuevas tecnologías nuestro trabajo adquiere los vicios de la vieja divisa olímpica «*Citius, Altius, Fortius*»: cada vez más

---

<sup>169</sup> Lengüita y Miano, “Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio”, 6.

<sup>170</sup> Buira, *El teletrabajo*, 22.

rápido, a mayor distancia, con más potencia. Es una visión un tanto elemental, pero en el fondo cierta, de lo que algunos llaman «el progreso de la humanidad».<sup>171</sup>

Con el fin de fortalecer el concepto amplio que se viene trayendo, sin duda la figura legal del teletrabajo, influenciada por el tiempo y la distancia de desplazamientos debe ser comprendida desde las cláusulas que denotan su carácter y enfatizan su función. La misma doctrina presenta el término *e-trabajo* o también conocido como trabajo en red, haciéndose necesario la justificación entre el concepto presentado y el de estudio. Y es que teniendo en cuenta las características que posteriormente se analizarán, el teletrabajo debe cumplir con unos lineamientos propios que permitirán catalogarlo en la disciplina laboral, en vista de que:

Todo el teletrabajo es *e-trabajo*, pero no todo el *e-trabajo* es teletrabajo. El *e-trabajo* representará el cajón de sastre donde irán a parar aquellas actividades que requieran el uso de nuevas tecnologías y que quedaran permeabilizadas por las TIC, y a las que desde entonces se les asignará una consideración de trabajo especial, diferenciado o de nuevo cuño”.<sup>172</sup>

Interesante deducción que clarifica el sentido mismo de la investigación. La bifurcación de definiciones permite enfocar y ser pertinentes al determinar un área específica que se rige por normas legales que, facilitan la ejecución de actividades laborales capaces de cumplir con garantías constitucionales en favor de los trabajadores. Por tanto, no todo trabajador que use medios tecnológicos se puede considerar teletrabajador, sino que sencillamente se está ante la figura de un empleado que utiliza las herramientas digitales con el fin de facilitar sus tareas.

Profundizando, este es uno de los factores que más se ha dado en los últimos años, donde la identidad del teletrabajo se tergiversa y confunde en el “favor” de enviar a los subalternos a la casa, teniendo una conexión a internet para que cumplan sus funciones. Sin embargo, reiterando lo mencionado en esta investigación, la función de contratante no se limita a crear la alternativa, sino que debe garantizar que el ejercicio de las actividades se dé óptimamente. “El teletrabajo, si bien comparte ADN básico con el e-trabajo, posee más atributos definitorios que este y por lo tanto es menos inespecífico.”<sup>173</sup> Es allí donde un concepto jurídico puede acercarse a una comprensión mucho más eficiente y proteccionista.

---

<sup>171</sup> Ibid., 22–23.

<sup>172</sup> Ibid., 23.

<sup>173</sup> Ibid., 24.

Un acercamiento desde el ámbito legal puede llevar a entender al teletrabajo como “una forma de *organización laboral*, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que sirva de vía para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico del trabajo”.<sup>174</sup> ¿Esta definición cubre los diferentes tipos de contrato laboral? ¿Dónde la vinculación se involucra en el pacto del teletrabajo? Este concepto legal asocia y permite enfocar desde la legalidad el ejercicio de actividades laborales visto desde el derecho.

Asimismo, enfocado desde un punto de vista funcional, el teletrabajo está determinado por el desarrollo de tareas por parte de los involucrados directos en una relación laboral, “efectuado regularmente y durante una parte importante de su tiempo de trabajo, desde uno o varios lugares distintos al sitio de trabajo tradicional y mediante el uso de tecnologías informáticas y de telecomunicaciones”;<sup>175</sup> donde la vinculación laboral puede verse desde la dependencia o autonomía y donde la auto programación al cumplimiento del objetivo, está dado desde la capacidad de interferir en la organización de actividades y el resultado esperado.

Hasta aquí se ha llevado un proceso definitorio en el que se han plasmado los ideales del teletrabajo desde un concepto capaz de involucrar empleador, empleados y medios tecnológicos que facilitan la realización de los objetivos empresariales. ¿Son estos todos los elementos a contemplar? Los atributos que persisten en la aplicación del teletrabajo no son tan sencillos de definir, las nuevas dinámicas que giran en torno a la organización del trabajo deben seguir cumpliendo los ideales del negocio, pero con una disposición positiva al cambio. “No es un tema solamente cuantitativo, es cualitativo y de mentalidad”.<sup>176</sup> Por eso, las alternativas que se desarrollen deben estar reglamentadas y controladas de manera que se dé un despliegue adecuado del servicio.

Para ir concluyendo este apartado, es posible decir que “[el] teletrabajo más que una forma de hacer, más que una forma de utilización intensiva e imaginativa de las TIC, es ante todo un nuevo estadio de organización del trabajo. En unos países y economías, este estadio se encuentra más desarrollado que en otros, independientemente, incluso a

---

<sup>174</sup> Ibid.

<sup>175</sup> Ibid., 25.

<sup>176</sup> Ibid., 27.

veces, del nivel de uso general del e-trabajo”,<sup>177</sup> desde donde se generan oportunidades de cambio, tanto para el empleador como para sus trabajadores identificando nuevos escenarios que en concordancia con los objetivos empresariales, ahora buscan consolidar el negocio a través de medios digitales.

#### **1.4. Teletrabajo la nueva forma de empleo digital**

El desarrollo del teletrabajo puede remontarse al informe Bangeman elaborado en 1994 y presentado a la Comisión Europea. En el documento se hacían las revisiones necesarias que posicionaban esta estrategia con el fin de promover la práctica de actividades desde lugares diferentes a las sedes de las empresas y donde se evitara el desplazamiento de los trabajadores. Una de las grandes características que se identifican en este acuerdo, es la factibilidad económica y competitiva que los operadores encargados de prestar el servicio de telecomunicaciones deberían prestar.<sup>178</sup> ¿Realmente esto ha sido garantía para el desarrollo de la figura estudiada?

Este es un gran cuestionamiento puesto que aún, 27 años después, el acceso a internet sigue siendo monopolizado y en muchos lugares ni siquiera existe la posibilidad de conexión. De allí que se planteara “abordarse los problemas derivados de las oportunidades de disminución de contacto social y la promoción”<sup>179</sup> y dejando en manos del derecho toda la reglamentación en materia de legislación laboral y por ende todo lo relacionado con la seguridad social de los empleados. La iniciativa europea llevaba al objetivo de “[crear] centros piloto de teletrabajo en 20 ciudades a finales de 1995 en los que participen al menos 20.000 trabajadores”.<sup>180</sup>

Al respecto, ¿Qué ha pasado casi tres décadas después? Puede notarse un desarrollo paulatino del teletrabajo, tal vez la velocidad con que se ha dado su implementación es el talón de Aquiles de la iniciativa. Los medios esperados para implementar el funcionamiento tampoco han sido los más idóneos y accesibles, dando cabida a la exteriorización y materializan de niveles de exclusión, discriminación y desigualdad en todo su esplendor. “Da la impresión de que se pecó de optimismo y de que la realidad es mucho más compleja, especialmente cuando en aquel momento no se

---

<sup>177</sup> Ibid.

<sup>178</sup> Ibid., 68–69.

<sup>179</sup> Ibid., 69.

<sup>180</sup> Ibid.

podía incidir eficazmente en los ritmos de implementación de las TIC en los diferentes países”.<sup>181</sup>

De allí que, los elementos pueden ser definitorios, jurídicos y empresariales. Tal como se muestra en la Ilustración 1, estos deben ser analizados en el contexto en que se ejecutan. Los definitorios contienen aquellos elementos esenciales, “comunes y centrales en las definiciones del teletrabajo”<sup>182</sup> que, como se revisaron anteriormente deben ser claros y limitados. Los elementos jurídicos entrelazan la relación contractual entre el empleado y su contratante, dando inicio a un acuerdo legal que contiene contraprestaciones con la labor realizada y remunerada. Y, por último, los empresariales donde “el teletrabajo responde cabalmente a motivaciones de carácter estrictamente económico”.<sup>183</sup>

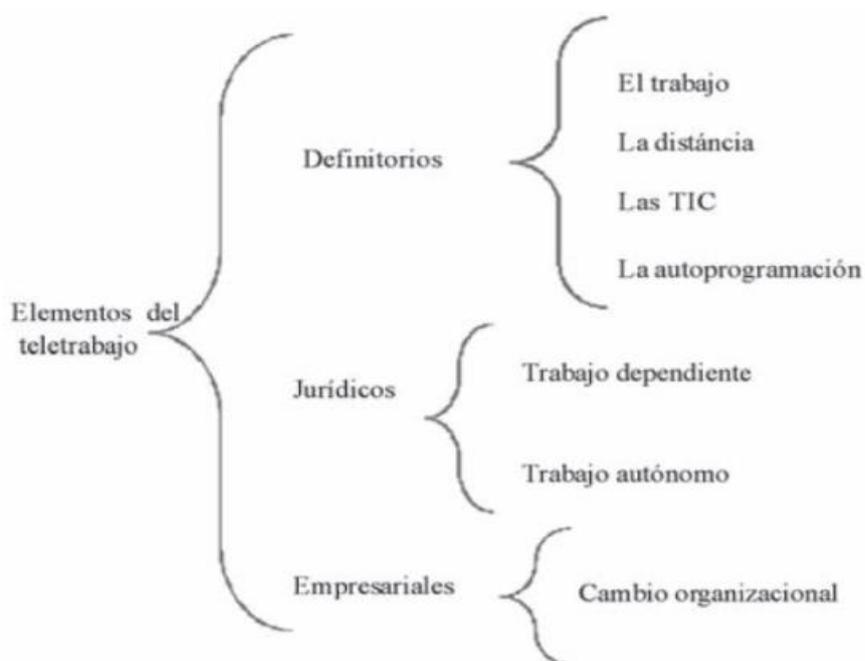


Ilustración 1. Elementos del teletrabajo.

Fuente: Jordi Buira (2012, 29)

Luego de esta contextualización, es necesario precisar que el teletrabajo sigue siendo una forma de organización del trabajo que ha sido traída desde años atrás, tomando auge y fuerza en las nuevas sociedades del conocimiento y que, está estrechamente ligado con la expansión tecnológica que se lleva a cabo en los territorios nacionales. Si bien, se

<sup>181</sup> Ibid., 71.

<sup>182</sup> Ibid., 30.

<sup>183</sup> Ibid., 39.

han mostrado elementos que no han facilitado el proceso, a su vez, la evolución comunitaria sigue siendo un fin esencial que puede lograrse a través de este fenómeno.

Dos pueden ser los objetivos del teletrabajo en estos momentos cruciales de la humanidad. El primero, atado a la delimitación del objeto como “el hecho de pactar el concepto estricto que ha de servir para armonizar y finalmente fijar una de las múltiples acepciones”.<sup>184</sup> La búsqueda de un marco conceptual unificado se ha convertido en el fin primordial, puesto que no pueden seguir existiendo definiciones legales y doctrinales que acerquen a unos y alejen a otros. “Deberá pues establecerse un proceso de armonización legal respecto al teletrabajo”.<sup>185</sup> Siendo realistas, este acuerdo puede estar siendo viable, ya que la pandemia ayudo drásticamente en la limitación conceptual y legal desde un carácter finalista; la reacción rápida requería esfuerzos y se han tenido que dar en favor de armonizar el área laboral.

El segundo factor considerado es la aceleración del proceso de implementación. El trabajo de marco institucional del Estado se convierte en el primer llamado de atención a la normalización del teletrabajo, donde las directivas encaminen a cumplir las reglas establecidas por la (OIT) y los instrumentos que garantizan un ejercicio de derechos. Uno de los mayores adversarios a esta sistematización es la concepción de productividad, las empresas consideran más efectivo tener un empleado controlado y vigilado en sus instituciones, que en crear relaciones de confianza donde se pueda realizar la tarea sin recurrir a métodos de supervisión. ¿Realmente el empleado tiene la conciencia de cumplir sin presión?

Efectivamente, parte del futuro de este tipo de trabajo se debe ver fundamentada en cumplimientos normativos, estímulos e incentivos a los empresarios, especificación del contrato laboral, condiciones para ejecutar, medios tecnológicos requeridos para la realización y la buena práctica que puedan ejemplificar entre los países con mayores recursos y en los de menos que se interesan en ingresar de una manera paulatina a la sociedad del conocimiento pero que no cuentan con las estrategias y los medios que garanticen la exploración digital. Se está ante un nuevo paradigma laboral que requiere un compromiso del legislador.

Los mitos deben desestimarse si se quiere hablar de teletrabajo. La relación entre empleador y empleado debe sufrir cambios. Las necesidades de negocio imperan al momento de concretar y generar nuevos ingresos, los medios tecnológicos están para

---

<sup>184</sup> Ibid., 71.

<sup>185</sup> Ibid.

facilitar estas tareas, pero ¿Realmente es visto así? Implementar dinámicas donde la innovación acompañada de creatividad unifique esfuerzos para materializar este tipo de organizaciones laborales, hará de los empresarios un nuevo estilo de patronos capaces de incentivar en sus trabajadores la comunicación, confianza y disponibilidad de respuesta esperada. Es un compromiso bidireccional, donde las dos partes encuentren convergencia y sinergia en favor de los objetivos de la empresa.

Para los dos actores el cambio es drástico. El trabajador debe ahora aprender a controlar y hacer uso óptimo del tiempo y recursos, “ya que en su actividad diaria debe de transitar por el camino de cambiar o modificar la precepción de sus emociones, que no desterrarlas”.<sup>186</sup> El cambio de las relaciones sociales y laborales basadas en la proximidad física revela uno de los mayores retos al revisar fenómenos como el estudiado. La pandemia ha dejado ese escenario de tener que adaptarse en favor de un bien mayor, la integridad general. ¿Qué ha pasado con estos cambios? Algunos dirán que lo han logrado fácilmente y les gusta ejercer desde casa, otros, desearan volver rápidamente a sus sitios de trabajo.

El objetivo del teletrabajo es masificarse en lo posible, para llegar a la mayoría de los hoy nombrados teletrabajadores, estableciéndose como un nuevo modelo adaptado al emergente sistema productivo del conocimiento. Sin embargo, también es cierto que su meta es enfocarse en los más talentosos.<sup>187</sup> Hay un «descremado» real de trabajadores con talento que utilizan el teletrabajo como método de creación y de innovación.<sup>188</sup>

¿Estarán todos los empleados preparados para migrar al teletrabajo? “El talento busca siempre su mejor acomodo donde pueda realizarse con mayor plenitud”.<sup>189</sup> Retener profesionales en la actualidad es un desafío para las empresas, ya no es solo tener un presupuesto económico, sino brindar opciones en las cuales el empleado este satisfecho en materia de beneficios. Las políticas de responsabilidad social que enriquecen el bienestar de sus contratados ahora pueden tener un valor agregado, la opción del teletrabajo como fuente y modo de materialización de oportunidades en favor de los hogares, sueños e ideales de los prestadores de servicios.

¿Qué acarrea el fenómeno del teletrabajo en entornos modernos? “El teletrabajo tiene como resultado una variación en la frecuencia y en el tipo de movilidad del

---

<sup>186</sup> Ibid., 78.

<sup>187</sup> Ibid., 79.

<sup>188</sup> Ibid.

<sup>189</sup> Ibid.

trabajador hacia el centro de trabajo”.<sup>190</sup> Entonces, la nueva organización laboral trae consigo escenarios a ser contemplados, cambios en los hábitos de transporte, flexibilidad laboral, temas de formación profesional entrelazadas con el *e-learning* y *e-formación*. Pero junto a ellos, se evidencia también una discusión sobre la precarización laboral ¿Esto es así? La situación laboral desde su esencia presenta precarización, debe ahora analizarse si esos mismos escenarios se mantienen y perpetúan desde la digitalización.

Los puntos de vista son diversos, pero en lo que se coincide es que “[e]s un hecho que son más quienes han visto en el teletrabajo una forma de explotación que precariza a los trabajadores”.<sup>191</sup> La acumulación de capital tiene fundamentos históricos donde las condiciones laborales han experimentado falencias estructurales que serán evidenciadas ante el uso de las nuevas tecnologías. “Si bien algunos estudiosos del teletrabajo reconocen que cualquier forma de acumulación genera precariedad y tratan de explicar a ésta en esos términos, son más los que ven a esta precariedad como un efecto homogéneo e inexorable del capitalista contemporáneo”;<sup>192</sup> entonces, la precariedad se ata directamente con esta problemática.

Las experiencias actuales denotan un esfuerzo por legalizar este tipo de planificación laboral, evidenciando explotación a nivel de intensidad horaria y control por parte del empleador. Pero a su vez, se han presentado flexibilidades en la cotidianidad de los empleados, ocasionando insatisfacción como contraste entre la precariedad que se plantea y la inclusión que se da por medio de las alternativas creadas en favor de las poblaciones mundiales.

Los usos beneficiosos de las tecnologías no emergen automáticamente solo porque la gente espera que así sea. Los que quieran tener alguna influencia en lo que suceda tendrán primero que aprender cuáles son los peligros y las oportunidades y cómo actuar con relación a los mismos. Este conocimiento no garantiza que las nuevas herramientas se utilicen para crear un mundo humano y sostenible. Pero sin ese conocimiento no estarán capacitadas para influir en el mundo en el que habitarán nuestros nietos.<sup>193</sup>

Finalmente, las conquistas que se dieron laboralmente deben seguir estando presentes en la automatización y sistematización de tareas a través de medios digitales. No se desconoce que las TIC imponen conductas obligacionales de auto y heteroexplotación, y en general suponen más trabajo por fuera del realizado

---

<sup>190</sup> Ibid., 89.

<sup>191</sup> Gerardo Tunal Santiago, “Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo”, *Trabajo y Sociedad*, n° 19 (2012): 40.

<sup>192</sup> Ibid.

<sup>193</sup> Buira, *El teletrabajo*, 108.

físicamente.<sup>194</sup> Esta investigación deja abierta las posibilidades de exploración del teletrabajo y la violencia de género, así como a las consecuencias en salud que pueden presentarse al implementar este fenómeno.

### **1.5. Teletrabajo y tiempos de covid-19 en el siglo XXI**

La pandemia que sufre en la actualidad el mundo ha generado nuevas afectaciones y movimientos en los escenarios tradicionales de la humanidad, sin distinción de condición socioeconómica, creencias u orientaciones culturales. El trabajo no ha sido una excepción, por el contrario, es uno de los sectores que mayor influencia ha tenido haciendo que la armonización entre quehaceres y herramientas tecnológicas se fusione en favor de mantener la economía mundial. Las relaciones laborales tradicionales han cambiado.

De allí que, los empleadores deberían dotar de equipos electrónicos, garantizar que sus empleados tengan una conexión a internet, como sucedería en trabajos tradicionales; en síntesis, dotar de insumos para trabajar dando cumplimiento a los derechos básicos del trabajador tal como el descanso, prohibición de explotación, atención a la salud, y sobre todo establecer estándares mínimos que hagan frente a la precarización laboral, que como se mencionó anteriormente se encuentra unida a problemáticas estructurales en el área laboral desde décadas atrás.

Se puede mencionar que existe un progreso alentador a partir de la crisis sanitaria, ¿Realmente es así? “La implementación definitiva del teletrabajo se ha producido como consecuencia de la pandemia y ha demostrado ser altamente rentable para las empresas con lo que, unido al uso de las nuevas tecnologías de telecomunicaciones, el teletrabajo posee un gran potencial de cara a las actuales y futuras relaciones laborales”.<sup>195</sup> Se puede entonces estar ante una de las mayores consecuencias que deja el confinamiento mundial, revisar si es positivo o negativo, es parte del ejercicio que se desea tener en esta sección investigativa.

La sociedad no se encontraba lista para dar este paso en un alto porcentaje laboral. El teletrabajo como figura jurídica se encontraba en trance en los ordenamientos jurídicos nacionales. La (OIT) en conjunto con otras organizaciones, generaban alternativas y

---

<sup>194</sup> Alemán Páez, “El derecho de desconexión digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”, 16.

<sup>195</sup> Paula Ruiz Torres, “Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia”, *Historia y Comunicación Social* 26, n° Especial (10 de febrero de 2021): 12, doi:10.5209/hics.74237.

directrices para un proceso que se veía venir, pero no tan próximo. Por tanto, la preparación se ha dado de manera abrupta y las consecuencias no se han hecho esperar. Desde una conceptualización vaga, pasando por falta de garantías contractuales y que, ocasionan explotación y crecimientos de las enfermedades psicosociales, los empleados han experimentado situaciones de vulnerabilidad que aún tanto empleadores como juristas y legisladores intentan conciliar.

Ni empresas ni personas trabajadoras estaban preparadas para adaptarse sin periodo de transición a la situación tan extrema que ha ocasionado la situación sanitaria y el estrés ocasionado por todo lo que ha implicado teletrabajar, en muchos casos, sin medios de la empresa, sin formación, sin prevención de riesgos laborales y sin apenas vinculación con el exterior.<sup>196</sup>

Acostumbrados a calcular la productividad de los empleados por las horas que estuvieran en sus escritorios, la presencialidad primaba como medida de control, supervisión y subordinación. La generación de nuevas formas de organizar las actividades laborales, como el teletrabajo, evidenciaban un proceso evolutivo, los cambios en los hábitos sociales adaptaban las necesidades humanas con sus adelantos tecnológicos. Atada a la globalización, la sociedad de la información y digitalización, la figura en estudio se posicionaba rápidamente. “En este sentido, la situación marcada por la pandemia no ha sido una excepción y ha cambiado la forma de vivir, relacionarnos y trabajar”.<sup>197</sup>

Las ventajas que se evidencian con el teletrabajo en tiempos de pandemia demuestran la conservación de una parte poblacional de puestos laborales, el autocuidado y la solidaridad comunitaria ante la emergencia desatada por el virus, flexibilidad y adaptación en la organización de tareas y de las horas laborables, conllevando en algunos sectores al aumento en la productividad y cumplimiento de metas. Tal vez, uno de los mayores hallazgos está en el adelanto tecnológico e inversión en infraestructura para llegar con mejores opciones de acceso a los hogares y lugares del territorio nacional.

Así como, el tiempo esparcimiento personal y en familia, claro, donde se respetan estos periodos de descanso. La disminución de los tiempos de desplazamiento, pagos de arriendos de oficinas y servicios públicos, la reducción de índices de contaminación, cuentan como parte de los beneficios que han observado tanto los contratantes como los mismos contratistas, ya que las empresas se han tenido que reinventar y generar nuevos

---

<sup>196</sup> Ibid.

<sup>197</sup> Ibid., 13.

estímulos e incentivos hacia tus teletrabajadores. Uno de los mayores aspectos a resaltar, es la construcción de *confianza* entre las partes vinculadas, puesto que ejecutar las labores tiene un grado de compromiso alto y efectivo.

Pero todo no es bueno, las desventajas también son notorias. En medio de sociedades discriminatorias y excluyentes se evidencia el triple papel —madre, esposa, trabajadora— que se genera en los hogares en cuanto a funciones que tienen las mujeres. Las diferencias de género se han resaltado. “Las desigualdades sociales y económicas de género existentes y los desafíos para la mujer se han visto agravados por la crisis actual que exige que las empresas y otras organizaciones incluyan la perspectiva del género en la respuesta frente a la covid-19”.<sup>198</sup> Abonado a esto, la falta de herramientas en los hogares ha afectado el continuo proceso óptimo de los trabajadores.

Esto incluye, tanto el hecho de contar con un computador, conexión a internet, acceso a las redes, bases de datos e información confidencial de las empresas, así como correcto uso y tratamiento de datos. Sin mencionar que muchos de los empleados experimentan falta de comunicación con sus clientes y contratistas, aislamiento, soledad, falta de colaboración. Los niveles de estrés han aumentado y con ello la depresión. “El teletrabajo ha demostrado que es posible realizar un cambio de modelo organizativo que permita modernizar la empresa”<sup>199</sup> y desde las perspectivas mostradas ayuda a evidenciar fortalezas y debilidades que deben ser analizadas. Parte de estas temáticas es el derecho en estudio que se plantea como tema central de investigación.

### **1.6. Desconexión digital: Derecho a descansar en un mundo laboral en transformación**

El Convenio C001-Sobre las horas de trabajo, emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en lo que respecta a la duración de la jornada laboral establece los parámetros para delimitar el tiempo disponible.<sup>200</sup> De ello, Francisco Pérez Amorós llega a una conclusión acertada, puesto que considera que el tiempo de trabajo es un bien escaso que debe ser delimitado y distribuido para evitar que se vulneren otros derechos del trabajador, tales como: el descanso, la salud y la privacidad del empleado.

---

<sup>198</sup> Ibid., 15.

<sup>199</sup> Ibid.

<sup>200</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Convenio C001*, art. 2.

Asimismo, el factor tiempo de trabajo juega un rol preponderante, puesto que entra en juego la función intuitiva que tiene el derecho laboral.<sup>201</sup>

En efecto resulta preciso señalar que el tiempo de trabajo, el descanso, la organización de jornadas y las horas de descanso son un aspecto fundamental en las relaciones laborales, ya que la cantidad de horas de trabajo y la forma que estas están distribuidas pueden traer varias consecuencias para la salud física y mental del trabajador, ligado a la exposición y uso prolongado de las TIC.<sup>202</sup> Por ejemplo, pueden desencadenar problemáticas tales como ciber cansancio, tecno-estrés, tecno-fobia, tecno-filia, tecno-adicción, tecno-ansiedad y problemas visuales.<sup>203</sup>

Al respecto Eduardo Enrique Taléns Visconti, sostiene que un trabajador agobiado y no desconectado adecuadamente del entorno laboral tiende a estar menos motivado y con una producción reducida, puesto que al encontrarse que una jornada laboral extendida, se estaría viendo comprometidos directamente los tiempos de sueño y descanso.<sup>204</sup> Por lo tanto, antes de promover campañas que incentiven al teletrabajo como opción, se debe aprender y capacitar a los empleados a teletrabajar, donde existan límites al poder en aras de precautelar la dignidad de las personas y sus derechos como garantías laborales.

Llegados a este punto de la investigación se puede decir que el avance de los derechos no es lineal, por lo tanto, no se puede a groso modo reducir el avance tecnológico como una amenaza para los derechos, a *contrario sensu* la transformación digital han aportado ventajas gigantescas al mundo económico y al mundo del conocimiento, donde debe contemplarse una serie de normativas que favorezcan al empleado y garanticen un descanso oportuno, equilibrando la tranquilidad y productividad a la hora de cumplir con las funciones encomendadas.

De allí que, fue muy acertado por parte del legislador incorporar y recordar a través de la norma que: “[el] empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo”.<sup>205</sup> A su vez, debe proporcionar directrices que encaminen un ejercicio laboral justo, equitativo y que permita el disfrute de tiempo extralaboral. “El tiempo de descanso se ha comprendido tradicionalmente

---

<sup>201</sup> Pérez Amorós, “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital”, 259.

<sup>202</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, 1.a ed., vol. III (B), Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones 107 (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2018), 2, [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_618490/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618490/lang--es/index.htm).

<sup>203</sup> Alemán Páez, “El derecho de desconexión digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”, 16.

<sup>204</sup> Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, 152.

<sup>205</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*, 22 de junio de 2020, 14, Registro Oficial 229.

como aquél que acoge los tiempos de carácter personal o auto determinables, ya vengan éstos dedicados a la familia o a la formación y a su desarrollo cultural como persona, al ocio o, simplemente, a ‘no hacer nada’.<sup>206</sup> Con esto se quiere referir, que es más que necesario separar el tiempo y espacio donde se realiza el trabajo, en relación con el tiempo de descanso ya que es algo que no se tiene clarificado en su totalidad. Es decir, que en los contratos debe señalarse de manera clara la duración de la jornada laboral y el periodo de descanso. “La confusión de los tiempos de ocio y de trabajo, a modo de *totum revolutum* supone, no obstante, un riesgo para la salud física y psicológica”.<sup>207</sup> Especificar un salario justo acorde a la norma del trabajo, que a su vez se incorpore y alenté la aplicación el derecho a la desconexión, basado en un estándar mínimo de horas de inactividad dentro del día.

Por otra parte, con el objetivo de garantizar los derechos del teletrabajador se ha introducido en los apartados normativos el derecho a la desconexión, haciendo posible garantizar la desvinculación del entorno laboral y permitiendo al trabajador no mantener la comunicación, ni mucho menos atender a los requerimientos por parte del empleador, de manera que se respeten los días correspondientes al descanso.<sup>208</sup> Estableciendo de este modo que “[el] empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas”.<sup>209</sup>

La transformación trae consigo actualizaciones que permiten avanzar. Con el derecho a la desconexión se persigue la reivindicación de tiempo como capacidad del trabajador, en virtud de que el acceso que se tiene por medio de herramientas digitales y el uso de las TIC sea restringido, bloqueado o impedido totalmente fuera de su jornada de trabajo.<sup>210</sup> De esta manera se busca reducir el uso de la comunicación extralaboral entre trabajadores y empleadores con el propósito de garantizar el bienestar personal y familiar en sus tiempos de descanso.

Por otro lado, las extensas jornadas laborales resultado del teletrabajo mal ejecutado, han sido el foco de atención desde la (OIT). Pues ponen a manifiesto que “los

---

<sup>206</sup> Oscar Requena Montes, “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): 542, doi:10.46661/lexsocial.5076.

<sup>207</sup> Ibid.

<sup>208</sup> Ibid.

<sup>209</sup> Ecuador, *Ley de apoyo humanitario*, art. 35.

<sup>210</sup> Cialti, “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?”, 178.

trabajadores tienen el derecho a no recibir llamadas o correos que tenga que ver con el trabajo fuera del horario laboral”.<sup>211</sup> Así pues, velar por la integridad física y mental de los trabajadores es el objetivo principal perseguido desde organizaciones internacionales y los ordenamientos jurídicos internos, puesto que, los niveles de estrés y fatiga han aumentado en proporción con las jornadas de trabajo. La sobre carga de trabajo debe tener un alto si se quiere posicionar al teletrabajo como herramienta de cambio y no de precarización. De modo que los esfuerzos para esta regulación deben continuar, dado que necesitamos una regulación laboral más garantista de los derechos fundamentales de los trabajadores dentro de este nuevo panorama laboral.<sup>212</sup>

## 2. Aproximaciones normativas desde el derecho comparado

Ahora bien, una vez abordado el derecho a la desconexión en contexto con los cambios abruptos que ha sufrido el sector laboral en los últimos tiempos, es necesario señalar que el origen del derecho a la desconexión en gran parte es de carácter dogmático antes que normativo, puesto que, las legislaciones de los estados que han logrado consolidar este derecho como una categoría autónoma son muy limitadas.<sup>213</sup> Debido a que su tratamiento viene siendo abordado de manera más amplia y objetiva, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, esto como consecuencia del malestar de los ocasionado a los trabajadores, situación que precisa su abordaje y conceptualización a partir de un paradigma de carácter programático que conlleva soluciones pragmáticas de *lege ferenda*.<sup>214</sup>

Sin embargo, algunos Estados han realizado esfuerzos por adaptarse al nuevo paradigma laboral de la era digital y con ello suplir los retos que suponen los avances tecnológicos y las innovaciones digitales en contexto con los derechos de las personas. De modo que nos lleva a reconocer el trabajo inicial dado en la doctrina alemana y francesa. Que alrededor “[del] año 2014, con ocasión del debate sobre la ley de antiestrés en Alemania, cuando se propuso por primera vez que, salvo circunstancias excepcionales,

---

<sup>211</sup> Vanessa Pérez Díaz, “El proyecto que garantiza el derecho a la desconexión laboral pasó su primer debate”, 2020, <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/el-proyecto-que-garantiza-el-derecho-a-la-desconexion-laboral-paso-su-primer-debate-3061259>.

<sup>212</sup> Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado, “La OIT y los derechos de las personas trabajadoras”, *La Vanguardia*, 29 de julio de 2019, <https://www.lavanguardia.com/que-estudiar/20190729/46376225569/oit-derechos-personas-trabajadoras-centenario.html>.

<sup>213</sup> Rosenbaum Carli, “El ‘derecho’ a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo”, 113.

<sup>214</sup> *Ibid.*, 115.

se prohibiese al empresario contactar a ciertas horas con el trabajador”.<sup>215</sup> Llevaron como tema de interés la regulación de circunstancias como el goce del tiempo fuera del trabajo. Por otro lado, Francia identificó la confusión que puede darse entre los ámbitos personales y laborales, por lo cual llevo a introducir en su marco normativo, el artículo 17 del Acuerdo Nacional Interprofesional en 2013, donde se hace alegoría a los beneficios que las TIC suponen, pero a su vez reconoce los peligros que su mala aplicación pueden acarrear en los trabajadores.<sup>216</sup>

Así pues, el 9 de agosto del 2016 la República Francesa, publicó en el *Diario Oficial la Ley Nro. 2016-1088*, la incorporación del derecho a la desconexión dentro del Código del Trabajo francés, en su traducción al castellano pone a manifiesto que:

[...] la negociación anual sobre igualdad de mujeres y hombres deberá de tratar «las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como a su vida personal y familiar». En caso de que no hubiera acuerdo en la negociación de esta materia, corresponde al empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, elaborar una política de actuación al respecto («Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección»).

De lo citado, es preciso mencionar que de manera inexcusable el ordenamiento francés subsume en gran medida lo advertido por el Informe Mettling sobre la transformación digital y laboral,<sup>218</sup> “enunciando el derecho a la desconexión digital como un verdadero derecho-deber de corresponsabilidad”.<sup>219</sup> Visto que, en su momento se identificó los problemas que la transición del trabajo a la era digital supone. Esto visto a la luz de las prácticas empresariales, sectoriales y acuerdos colectivos.<sup>220</sup> Sin embargo, sin reducir el esfuerzo del legislador francés, su positivización es considerado un hito de gran importancia para el derecho a la desconexión en lo que corresponde al paradigma laboral, ya que cuenta con importantes bases elementales donde se pueden proyectar los retos que el campo tecnológico trae consigo para el derecho.<sup>221</sup>

---

<sup>215</sup> Requena Montes, “Derecho a la desconexión digital”, 543.

<sup>216</sup> *Ibid.*, 544.

<sup>217</sup> Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, 155.

<sup>218</sup> Mettling, “Transformation numérique et vie au travail”.

<sup>219</sup> Requena Montes, “Derecho a la desconexión digital”, 544.

<sup>220</sup> Mettling, “Transformation numérique et vie au travail”, 12–35.

<sup>221</sup> Alemán Páez, “El derecho de desconexión digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”, 24-25.

Por su parte, Alemán Pérez considera que se trata de un derecho de reconocimiento que instituye una nueva categoría jurídica, identificando el concepto de la norma que positiviza el derecho a la desconexión dentro del Código del Trabajo francés, el cual no contiene una definición propia, ni mucho menos su contenido se delimita de manera precisa.<sup>222</sup> Más bien denota una norma vacía con una importante carencia de contenido sustancial. Por otra parte, a grosso modo se puede ver que este derecho se encuentra condicionado por *la negociación colectiva*, en la que se incorpora leves avances respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral.

De allí que, sin sonar fatalista y sin desmerecer su importante avance normativo, resulta un tanto desalentadora que la norma francesa en la esencia de su positivización no preceptúa un derecho de carácter imperativo, ni mucho menos, incorpora sanción alguna si se llegase a incumplirlo.<sup>223</sup> Sino más bien, su regulación se reduce a una negociación colectiva vaga e incipiente, que deja entrever que las reglas de juego las pondrá el empleador de acuerdo a su conveniencia. Develando urgente necesidad de establecer reglas claras y precisas para garantizar su efectividad como puente hacia el avance y la igualdad.

En segundo lugar, el sistema normativo italiano, posterior a la publicación de la norma francesa, el 22 de mayo de 2017 publicó en la *Gaceta Oficial la Ley Nro. 81* denominada: *Medidas de protección del autoempleo no empresarial y medidas encaminadas a favorecer la articulación flexible en los tiempos y lugares de trabajo subordinado*.<sup>224</sup> Incorporó una reforma de carácter laboral, que en lo medular vierte su preocupación de manera indirecta en el derecho a la desconexión, mismo que se encuentra distribuido en dos capítulos.

*El primero* dedicado al desarrollo de las medidas de protección del autoempleo.<sup>225</sup> Identifica los tiempos de descanso del trabajador y las medidas técnicas organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de las TIC proporcionadas por el empleador.<sup>226</sup> *El segundo* desarrolla la implantación de los mecanismos encaminados a favorecer la articulación flexible de los tiempos y lugares del trabajo subsidiario, con la

---

<sup>222</sup> Ibid., 25.

<sup>223</sup> Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, 154–55.

<sup>224</sup> 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, 1.

<sup>225</sup> Italia, *Legge 22 maggio 2017, n. 81*, art. 1-17.

<sup>226</sup> Ibid., art. 19.

finalidad de incrementar y facilitar la conciliación entre los tiempos personales y laborales.<sup>227</sup>

Al respecto Taléns Visconti, sostiene que el legislador italiano no calificó ni reconoció de manera expresa el derecho a la desconexión digital, tal como sucede con la norma francesa, sin embargo, este sistema normativo establece la modalidad del *trabajo ágil*, que responde a un tercer género entre el trabajo presencial y a distancia. Es importante centrar la atención en la segunda propuesta, ya que la actividad desarrollada desde cualquier lugar a distancia (teletrabajo), es considerado el entorno preciso para establecer y determinar las reglas del derecho a la desconexión.<sup>228</sup>

En tercer lugar, el sistema normativo español trajo consigo reformas contenidas en la *Ley Orgánica 03/2018*, este cuerpo normativo logró ampliar su contenido, con la implementación del apartado dedicado a los derechos digitales. En lo medular y para efectos de esta investigación se trae a colación lo señalado en el art. 88 señalando que:

Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, [así como se definirán] las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.<sup>229</sup>

Pues bien, aún existe cierta preocupación entre los doctrinarios por la ausencia de una correcta definición o delimitación del contenido de este derecho, dado que, el legislador no se tomó el trabajo de dotarlo de una correcta conceptualización, ni determinar su alcance.<sup>230</sup> Su contenido abarca en parte el cómo debe ser su aplicación e identifica los grupos sobre el cual se debe proyectar este derecho; no obstante, carece de una definición precisa que determine de manera concisa la naturaleza de este.

En vista de la ausencia de una definición puramente legal, se debería entender al derecho a la desconexión como una herramienta de corte jurídico que precisa mantener la fina línea que delimita los tiempos entre la vida laboral y personal del trabajador. Esta norma busca armonizar el tiempo dedicado para trabajar y el exclusivo para descansar, es decir se trata de un enunciado que dota de respuestas a las necesidades reales del trabajo

---

<sup>227</sup> Ibid., art. 18-24.

<sup>228</sup> Taléns Visconti, "El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral", 156.

<sup>229</sup> España, *Ley Orgánica 3/2018*, art. 88.

<sup>230</sup> Taléns Visconti, "El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral", 157.

digital, en el cual se vinculan de manera directa derechos ya reconocidos como la duración del período de trabajo, el derecho al descanso, la salud y la seguridad laboral.<sup>231</sup>

Asimismo, el art. 88 de la *Ley Orgánica 3/2018* precisa: “[que] se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.<sup>232</sup> En efecto, este apartado lleva a pensar que este derecho no es aplicable a todo el conglomerado laboral, sino que tiene sus excepciones y su aplicabilidad está dirigido a determinados grupos, es decir, su atención varía según el tipo actividades que desenvuelva el trabajador.

Dicho de otro modo, el nivel de utilidad no será el mismo para los distintos tipos de trabajadores. Por ejemplo, el grado de intensidad con la que se aplica las TIC dentro de un modelo laboral más tradicional como el *fordista taylorista*, al suponer la coordinación de habilidades manuales e intelectuales en el desarrollo del trabajo parcelado y repetitivo,<sup>233</sup> no podría ser igual al modelo organizacional en el que se desarrollan las actividades inherentes al trabajo esencialmente con dispositivos y herramientas tecnológicas, como es el caso de un aula virtual que se desenvuelve en un entorno puramente digital.

En cuarto lugar, el ordenamiento normativo ecuatoriano realizó ciertos avances en torno a la positivización del derecho a la desconexión a través de *La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*, publicada en el *Registro Oficial* el 22 de junio del 2020 y el *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, expedido por el Ministerio del Trabajo el 14 de septiembre del 2020. La primera, fue creada con el objetivo de adoptar medidas urgentes para contraponer los efectos negativos sobre la economía nacional, el sector productivo y a la ciudadanía en general, a partir de la crisis sanitaria derivada del virus del covid-19, que esto suponía.<sup>234</sup>

La segunda se expidió en función de adoptar y establecer las directrices en lo que respecta a la aplicación del teletrabajo como reforma al Código del Trabajo que la *Ley Humanitaria* trajo consigo.<sup>235</sup> Al respecto, el Estado ecuatoriano a fin de precautelar los derechos de los teletrabajadores, en el marco de un escenario laboral en constante

---

<sup>231</sup> Rosenbaum Carli, “El ‘derecho’ a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo”, 111.

<sup>232</sup> España, *Ley Orgánica 3/2018*, art. 88.

<sup>233</sup> Viviana Edith Reta, “Las Formas de Organización del Trabajo y su incidencia en el campo educativo”, *Redalyc*, Fundamentos en Humanidades, I, n° 19 (2009): 121.

<sup>234</sup> Ecuador, *Ley de apoyo humanitario*, art. 1-35.

<sup>235</sup> Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, 3.

transformación, ocasionada por la adecuación de las TIC y los dispositivos electrónicos. De modo que la *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario* introdujo importantes reformas al *Código del Trabajo*, que precisa lo siguiente:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. [...]. El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. [...]. El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.<sup>236</sup>

Asimismo, el Ecuador con la finalidad de establecer los parámetros para la aplicación del teletrabajo, por medio del Ministerio del Trabajo incorporó el *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, estableciendo que:

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará 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, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos. [...]. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. [...] El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.<sup>237</sup>

Ahora bien, sin reducir los esfuerzos del legislador al instrumentalizar la norma. A breves rasgos denota que la positivización del derecho a la desconexión juega un papel secundario, dado que su implementación y alcance gira en torno al desarrollo y ejecución del teletrabajo en el Ecuador. Sin embargo, no por ello le resta importancia, sino más bien se traduce como una necesidad normativa que merece ser desarrollada de manera individual, abarcando todos los retos y necesidades que la digitalización laboral ha generado hasta el momento.

Por otra parte, esta norma trae consigo algunos insumos que se diferencian y se sincronizan con los avances propuestos por los sistemas normativos de otros Estados vistos en párrafos anteriores. Al respecto aporta ciertos elementos que son necesarios

---

<sup>236</sup> Ecuador, *Ley de apoyo humanitario*, 14.

<sup>237</sup> Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, art. 5.

tenerlos en consideración. Para empezar, se acentúa la distinción de las modalidades en las que se puede desarrollar el teletrabajo. En un inicio establece la categoría de *autónomos*, refiriéndose a las personas que laboran siempre fuera de la empresa y optan por trabajar desde su domicilio o un lugar de su preferencia.<sup>238</sup>

Por otro lado, se distingue a los *móviles*, son aquellos trabajadores que se apoyan puramente en las TIC y dispositivos electrónicos para trabajar, puesto que no cuentan con un lugar definido para laborar.<sup>239</sup> Los *parciales*, son los teletrabajadores que de manera fragmentada desenvuelven sus actividades. Es decir, la jornada laboral se desarrolla de manera mixta, una mitad desde el hogar y la otra mitad en la empresa.<sup>240</sup> Los *ocasionales* son personas que se adaptan a teletrabajar en circunstancias convenidas.<sup>241</sup> De lo visto, se puede decir que la norma distingue ciertos aspectos propios de cada teletrabajador. Es decir, dotándoles de una personalidad propia tal cual se vino haciendo con el *Informe Mettling*, en la cual el trabajador digital se lo encajaba dentro del grupo de trabajadores remotos,<sup>242</sup> sin embargo la diferencia más notable recae en la definición de una categoría propia y más específica.

Así pues, la norma determina de manera simple pero precisa el tiempo que debe durar la desconexión, pues menciona que: “El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas”.<sup>243</sup>

En efecto, una de las principales innovaciones que trae consigo el sistema normativo ecuatoriano es el fortalecimiento y una precisa delimitación entre la duración de los tiempos laborables y los dedicados al descanso, en el cual se establece un período de tiempo mínimo de doce horas cada día. Comparando con el sistema normativo francés no existe esta delimitación, sino que las condiciones para el ejercicio de este derecho, se ve reducido a un acuerdo colectivo entre el empleador y el trabajador,<sup>244</sup> siendo el sector empresarial quien determine las reglas del juego.

Por otro lado, en relación con lo mencionado, la norma pone bajo la lupa otro elemento que es común encontrarlo como una característica de análisis del derecho a la

---

<sup>238</sup> Ecuador, *Ley de apoyo humanitario*, art. 15.

<sup>239</sup> *Ibid.*, art. 15.

<sup>240</sup> *Ibid.*, art. 15.

<sup>241</sup> *Ibid.*, art. 15.

<sup>242</sup> Ecuador, *Ley de apoyo humanitario*, art. 15.

<sup>243</sup> *Ibid.*, 15.

<sup>244</sup> Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, 155.

desconexión, es el fortalecimiento de la privacidad personal como familiar del trabajador. En efecto, los sistemas normativos europeos y el ecuatoriano han adecuado la norma, en aras de precautelar la delgada línea que separa la vida personal y laboral del trabajador. Es decir, limitando al empleador a mantener contacto, formular órdenes u otros requerimientos de índole laboral; así como establecer de manera clara y precisa el respeto por los tiempos de descanso, permisos, vacaciones o feriados que el trabajador goza.<sup>245</sup>

De modo que, el empleador no interfiriera en el goce de estos y se logre armonizar tanto la vida profesional como personal.<sup>246</sup> Además, como se indicó el *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, fue elaborado con la intención de establecer los parámetros de ejecución del teletrabajo.<sup>247</sup> Empero, lo rescatable de este documento, es la independencia normativa que se le da al derecho a la desconexión dentro del marco normativo laboral. Si bien no difiere en gran medida por lo dicho ya en la *Ley Humanitaria*, brilla por su claridad y precisión en cuanto a los tiempos que forman parte del derecho a la desconexión.<sup>248</sup>

En definitiva, el derecho a la desconexión surge como una solución normativa, en un paradigma laboral que necesita urgentemente respuestas frente a los retos que el avance tecnológico supone a la luz del entorno laboral. Ahora bien, se puede decir que el derecho a la desconexión es concebido como un instrumento, que hace posible ejecutar de manera eficaz los contenidos básicos de los derechos fundamentales de los trabajadores. Al respecto, esta nueva institución del derecho tiene una implicación directa sobre el régimen jurídico dentro del contexto de las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador.<sup>249</sup>

Además, su proyección se halla condicionada por el grupo y la forma de organización del trabajo, ya que no puede ser aprovechada por todo el conglomerado laboral, sino que tiene sus excepciones y aplicabilidad va dirigido a determinados grupos, dicho de otro modo, su ejecución varía según el tipo actividades.<sup>250</sup> Dado que el nivel de ejecución no será el mismo en un entorno laboral que se desarrolla puramente con herramientas tecnológicas digitales, a diferencia de otras modalidades que emplean

---

<sup>245</sup> Ibid.

<sup>246</sup> Mettling, “Transformation numérique et vie au travail”, 20–22.

<sup>247</sup> Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, 3.

<sup>248</sup> Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, art. 5.

<sup>249</sup> Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, 57.

<sup>250</sup> Ibid., 158.

mecanismos de acción tradicionales como el fordista taylorista, en el cual fuese necesaria la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador.<sup>251</sup>

Así pues, a lo largo de esta investigación se ha venido advirtiendo que su instrumentalización tiene matices de derechos ya reconocidos como el tiempo de trabajo, la duración del período de descanso, la salud y la seguridad laboral, que en suma constituyen las bases que dan forma al derecho a la desconexión. A propósito de la conjugación de los derechos señalados, en esencia configuran una categoría autónoma que dota de valor al derecho a desconectarse.<sup>252</sup> Ya que su contenido busca armonizar la vida laboral y personal, que se traduce en la aplicación de un correcto ajuste proporcional de la carga laboral con el tiempo trabajable.<sup>253</sup>

Asimismo, entra en tela de juicio la necesidad de establecer parámetros claros y precisos, para prevenir la intromisión del empleador sobre la vida privada del trabajador.<sup>254</sup> Por otro lado, las legislaciones normativas de los estados en su gran mayoría han reducido, la ejecución del derecho a la desconexión a un acuerdo entre el empleador y el trabajador.<sup>255</sup> En razón de que su instrumentalización no ha sido positivado de manera intrínseca y esto se ve reflejado en la ausencia de sanciones por el incumplimiento a la hora de aplicarlo.

Observado de manera global, denota que este derecho viene desarrollado en aras de mejorar la productividad empresarial, al menor costo posible, sin tomar en consideración los derechos del trabajador. Sin caer en generalidades de lo expuesto se desprende que la normativa internacional refleja que la preocupación del legislador es mínima a la hora de precautelar los derechos del trabajador, y en el mejor de los casos su definición y alcance resulta limitada.

En el Ecuador este paradigma es nuevo y de algún modo incierto, puesto que la realidad no resulta ajena a la ineficacia de la normativa internacional, su enfoque gira en torno al equilibrio y protección de la economía empresarial y el sector productivo.<sup>256</sup> Con todo, como diría Mies Van der Rohe, ‘menos es más’, esto significa un importante avance frente a la inminente transformación disruptiva del entorno laboral. Su reconocimiento

---

<sup>251</sup> Reta, “Las Formas de Organización del Trabajo y su incidencia en el campo educativo”, 121.

<sup>252</sup> Rosenbaum Carli, “El ‘derecho’ a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo”, 120.

<sup>253</sup> Mettling, “Transformation numérique et vie au travail”, 18.

<sup>254</sup> Serrano Olivares, “Los derechos digitales en el ámbito laboral”, 220.

<sup>255</sup> Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, 155.

<sup>256</sup> Ecuador, *Ley de apoyo humanitario*, 3.

favorece a la evolución y adecuación de los retos que las tecnologías informáticas traen consigo para los derechos del trabajador.

Si se mira desde otra perspectiva, en *prima facie* el objetivo de establecer nuevos estándares a favor de los derechos de las personas, es evitar la creación de espacios sin ley, de manera que permita a las personas gozar de las garantías básicas y condiciones de vida dignas. En el siguiente acápite se explorará con mayor profundidad el derecho estudiado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, de manera que se pueda vislumbrar el desarrollo local.

## Capítulo tercero

### La desconexión digital como elemento paradigmático del sistema laboral ecuatoriano

Debemos trabajar en dos niveles: en lo inmediato y en el de largo plazo. Hay gente que no tiene nada. Niños con hambre en todas partes. En ese proceso de respuesta inmediata también tenemos que construir otra manera de organizar la producción. Así creamos otras maneras de hacer.<sup>257</sup>

(Silvia Federici)

Luego del recorrido conceptual y contextual que se llevó a cabo en los capítulos anteriores de esta investigación. El derecho a la desconexión fruto de las nuevas garantías digitales se posiciona en este último apartado el Estado ecuatoriano. Si bien, se explicó anteriormente parte de los lineamientos que se han desarrollado en el marco legal — Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181— se pretende como objetivo de esta sección, confrontar los hallazgos que en materia regulatoria ha incentivado el gobierno local como facultad de los trabajadores. Sin embargo, no se puede desconocer las grandes brechas de desigualdad que se han generado a nivel mundial, el Ecuador no es la excepción.

Las ventajas que implementa el tema en estudio son una muestra de la calidad de vida que se quiere llevar desde el derecho laboral. Al respecto ¿Qué sucede con la regulación legal del tema de estudio en el Ecuador? ¿Es necesaria esta regulación en el Estado ecuatoriano? ¿Cómo ha sido abordada desde el derecho esta problemática? ¿Qué tan efectivas son las normas establecidas por el legislador? ¿Cuáles son los retos que esta problemática de cara al futuro laboral del trabajador ecuatoriano? Este como cuestionamiento central, permitirá guiar la investigación final de esta tesis. Revisar las alternativas que conlleva esta nueva implementación como reconocimiento de derechos, hace que los casos que se tienen al interior del país sean la brújula que permita ejemplificar el trabajo conjunto entre empresa-empleado-gobierno.

---

<sup>257</sup> Natalia Pravda y Silvia Federici, “Esta crisis demuestra cuánta miseria lleva en sí el capitalismo: Silvia Federici”, *EcuadorToday*, 4 de agosto de 2020, párr. 27, <https://ecuadortoday.media/2020/08/04/esta-crisis-demuestra-cuanta-miseria-lleva-en-si-el-capitalismo-silvia-federici/>.

## 1. Derecho a la desconexión “un paliativo” en la transición laboral digital ecuatoriana

El teletrabajo como forma de ejecución laboral ha tenido un auge longevo, no obstante, su aplicación de manera general fue disruptiva tal como se presentó en el capítulo anterior de esta investigación. Así pues, se convirtió en una realidad inmediata y de necesaria adaptación, con miras para hacer frente a los problemas económicos que supuso la pandemia derivada del covid-19.

Pues bien, esta situación develó y dejó al descubierto la poca importancia y el mínimo tratamiento que se venía dando la regulación normativa en lo que respecta al teletrabajo. Situación que vino siendo reducida a una acción mecanicista y desenfocada, mas no una potencial alternativa; misma que si se hubiese replanteado desde tiempo atrás, no tendría que haber sido traumática, ni mucho menos habría hecho notoria tanta desigualdad en el mundo. Así pues, vender una posibilidad laboral como un favor, se tornó en la principal estrategia del sector empresarial y rápidamente fue empleada por los patronos, quienes se dieron cuenta de la posibilidad de generar nuevas formas de subyugación y control.

La necesidad por mantener la estabilidad económica, invadió la esfera personal y familiar de los trabajadores. Con ello se normalizó la errónea idea de la disponibilidad permanente, esto suponía que el trabajador debería vivir atado a un computador con una conexión a internet. Noción que ha hecho que los índices de explotación, estrés y depresión sirvan de ejemplo de abuso. En un momento de lucidez, acaso alguien se preguntó si esto estaba pasando con aquellos a los que se les podía dar este beneficio y con ello se lograba acondicionar los espacios de trabajo en un lugar deseado —por motivos de pandemia generalmente en el hogar del trabajador—. Entonces ¿Qué ha venido sucediendo con los trabajadores que no disponen o no pueden acudir a esta alternativa? Acaso el teletrabajo es en un privilegio de pocos. Dado que, cada vez son menos los ecuatorianos que gozan de esta prerrogativa del nuevo capitalismo digital. Al respecto, los índices de desempleo no se han hecho esperar y las cifras han ido en aumento, demostrando un grave deterioro laboral ya que la desocupación laboral tuvo un incremento del 5.4% al 13.3% en tan solo el primer año de pandemia.<sup>258</sup> El impacto de

---

<sup>258</sup> INEC, “Encuesta nacional de empleo, desempleo, subempleo telefónico” (Ecuador: Instituto nacional de estadística y censos, mayo de 2020), 45, [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU\\_telefonica/Principales\\_Resultados\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf).

esta tragedia se hubiera podido mitigar, pero para el Estado no era prioridad, razón por la cual la violencia económica de forma burda se expresó.

¿Acaso es la ley la encargada de entrar a dirimir el conflicto de la jornada laboral, los horarios y derechos de los trabajadores? El respeto a las garantías básicas del trabajo debe ser discutida y tomada con seriedad por las autoridades competentes, visto que las capacidades legales de los ciudadanos de a pie, ahora están siendo llevadas a las plataformas digitales. ¿Probablemente, no deberían ser las mismas? Irónicamente, esto no se ha podido replicar. Dos años después de haber iniciado la crisis sanitaria y que continúa afectando a todo el mundo, el legislador local todavía presenta inconvenientes para fijar estándares rigurosos o que estén por lo menos mínimamente adaptados para hacer frente a los retos legales que los avances tecnológicos suponen para la protección de los derechos.

La legislación internacional como de costumbre es la primera en poner el pecho y dar la primera luz de esperanza. Tarea que se encomienda de manera directa a los Estados que han logrado desarrollar y adoptar políticas capaces de contemplar estas nuevas formas de organización laboral. Situación que se torna un tanto decepcionante, puesto que el ordenamiento normativo local no haya concebido una iniciativa propia e individual que sea plateada desde nuestra realidad, sino que se encuentra expectante o a la espera del actuar de otros Estados, para hacer lo que más se acomoda a sus necesidades o imitarlos en el mejor de los casos. De este modo el derecho se pronuncia haciendo hincapié en garantizar y respetar el tiempo de descanso, el patrón lo replica, pero no lo aplica, el empleado sigue siendo un esclavo que ahora su labor se ve condicionada, en primera línea por la prestación de un pésimo servicio de una empresa de internet, entre ir y venir, dos años han transcurrido ya.

Así las cosas, es posible pensar que una de las mayores riquezas que nos deja la pandemia es la revalorización que tiene el tiempo de descanso. En el afán de conservar empleos, mantener los ingresos y en el mejor de los casos continuar con una economía personal estable. Aspectos esenciales logran tomar valor, importancia y urgencia en la vida de los ahora, teletrabajadores. Esta investigación busca visibilizar el ejercicio de derechos nuevos y antiguos que dignifiquen la calidad humana del individuo. Así como los esfuerzos que se han dado desde décadas atrás, en busca de la consolidación de derechos que son irrenunciables a nivel laboral, estos deben seguir siendo la base fundamental de aplicabilidad y exigencia en materia normativa.

El objetivo es materializar un derecho innovador pero efectivo, el de la desconexión, mismo que es intrínseco para la adecuada ejecución del teletrabajo. Las disposiciones legales que garantizan y delimitan la jornada laboral ya existen. Sin embargo, la vaga adecuación de manera puntual y enfocada con los lineamientos normativos ya desarrollados, desnaturalizan la esencia de este derecho. Contrario sensu no sería fructífero un nuevo tipo de análisis a este paradigma del sector laboral. Dado que el trabajador estaría en las óptimas condiciones laborales de seguir cumpliendo con las tareas encomendadas, con la particularidad que ahora debe hacerlo a través de los medios tecnológicos y las tecnologías digitales de la información y la comunicación. ¿Esto cambia notoriamente? Algunas personas dirán que no, aquellos que sostienen que los recursos se auto regulan y auto disciplinan en favor de alcanzar las metas, no obstante, otro grupo poblacional en cambio será el que propicie los escenarios de desconfianza.

No se discute la imperiosa necesidad de generar normas laborales que protejan al teletrabajador, las evidencias hablan por sí solas. No solo se trata en demarcar los límites a los usos de las herramientas digitales, es también establecer lineamientos claros al descanso, al ocio, al esparcimiento y a las obligaciones de casa que todos los individuos tienen. Uno de los grandes retos está en evitar la *esclavitud digital y la creación de espacios sin ley*.<sup>259</sup> Para ello, se plantea que deben existir cambios sobre el contrato actual que mantienen los trabajadores, de manera que se unifiquen criterios con la jurisprudencia y las normas emanadas por las instituciones y los organismos internacionales.

La tutela del derecho a la desconexión tiene un excelente aliado, este es la interconexión global que permiten las TIC, es decir su característica masificadora a la hora de hacer notorio el malestar que producen ciertos estragos de conmoción social. Este espacio hace posible recopilar y comprobar la información necesaria para lograr convertir el mal de pocos en una inconformidad de muchos. Advirtiéndose que la extralimitación de tareas consigue provocar en los sujetos riesgos de carácter psicosocial, reducción en la calidad de vida, afecciones en sus relaciones personales y con ello su salud se ve comprometida. Asimismo, este derecho contribuiría a adoptar de mejor manera la idea de que el equilibrio entre la vida laboral y profesional son el punto de partida para facilitar la ejecución de las obligaciones laborales, a través de mejores condiciones de producción que impulsen el crecimiento personal del trabajador y con ello un mejor rendimiento en

---

<sup>259</sup> Mettling, “Transformation numérique et vie au travail”, 2.

los puestos de trabajo. De manera que esta transición pueda ser una realidad y mas no un trauma organizacional.

Entonces, el carácter que puede imprimir la correcta aplicación de la normatividad hará de las TIC un componente benéfico que facilite la ejecución de las actividades, se implemente nuevas tecnologías, se consolide la relación entre las partes de un contrato laboral, se intensifique la confianza y permita exteriorizar “una dimensión individual que se refiere a la capacidad de organización de cada trabajador, hacia él mismo, hacia sus compañeros de trabajo, sus clientes o sus proveedores”.<sup>260</sup> Donde su participación colectiva confronte las relaciones entre contratantes, contratados y comportamientos empresariales, así “la desconexión es ante todo una cuestión de formación, de organización, individual y sobre todo colectiva. Pero también de saber vivir y de reglas de conductas”.<sup>261</sup>

En consecuencia, nos encontramos ante la gestión de los avances digitales que generan competencia, pero no se puede olvidar el respeto a los derechos establecidos constitucionalmente, siendo algunos de los tantos la dignidad y la intimidad. Para mencionar que existen ventajas en la implementación del teletrabajo, se debe pensar en que una de ellas, aunque como investigador insisto que no debería ser así, es la desconexión.

Otro factor, imprescindible en el proceso de la tutela del derecho a la desconexión es el acondicionamiento y búsqueda de los medios que permitan conciliar la vida entre los aspectos personales y profesionales del trabajador. La puesta en marcha de acciones al interior de las empresas, pueden basarse en aspectos de sensibilización que promuevan el uso de las tecnologías y los tiempos de desconexión. Las políticas internas de las organizaciones son las primeras llamadas a construir la armonización por medio de diagnósticos, indicadores y buenas prácticas en la dirección, ocasionarían que el proceso de materialización de derechos sea efectivo, legítimo y válido.

Así pues, los acuerdos colectivos que se sigan generando a nivel ecuatoriano y regional deben optar por adoptar “el reconocimiento de un derecho a la desconexión y su importancia para la salud y para el respeto de la vida personal; el papel de la jerarquía, aunque no solamente, para su puesta en marcha, y la previsión de mecanismos que

---

<sup>260</sup> Pierre-Henri Cialti, “El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece?”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 137 (2017): 166.

<sup>261</sup> *Ibid.*, 166–67.

permiten su efectividad y su seguimiento”.<sup>262</sup> El compromiso es uno solo, velar por el bienestar de aquellos que sin importar su cargo, rango salarial, actividades, gocen de un tiempo que ocasione satisfacción, recibir una adecuada retribución y cuidado del colaborador.

### **1.1. Naturaleza y contenido del derecho a la desconexión en el marco normativo ecuatoriano**

Pues bien, el derecho a la desconexión en las legislaciones internacionales y en efecto el Ecuador, surgen como una respuesta a los constantes reclamos de los hoy teletrabajadores que alzan la voz frente a los abusos de los empleadores que aplican de manera inadecuada las TIC en el entorno del teletrabajo, siendo en un inicio la excesiva carga de trabajo por la falta de planificación y la mínima garantía de respeto a los tiempos obligatorios de descanso.

Así pues, a lo largo de esta investigación se ha venido unificando una noción conceptual que se aproxime a una base y sirva de punto de partida para abordar el tratamiento del derecho a la desconexión. Sin embargo ¿De qué se habla, cuando se hace mención al derecho a la desconexión digital en el Ecuador? Como se mencionó en capítulos anteriores, tanto las legislaciones internacionales como la doctrina han venido explorando este concepto para a posteriori aplicarlas de manera local y de manera oportuna. De ahí se ha llegado a la noción que este derecho es una herramienta de corte legal que tiene por objetivo establecer límites al uso de las tecnologías digitales fuera de la jornada laboral, de modo que permitan al trabajador alcanzar una posibilidad real de hacer uso de su tiempo de descanso. Este concepto implica que los requerimientos del empleador a través de la mensajería electrónica, valga la redundancia, whatsapps, mensajería de texto, mails, entre otros; sean empleados solamente en los tiempos que dure la jornada laboral. Con la finalidad de alcanzar la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar del trabajador, sin que en la negativa a tales peticiones supongan sanción alguna o circunstancias que sirvan de pretexto para finalizar la relación laboral.

En lo que respecta al paradigma normativo del Estado ecuatoriano la intención del legislador fue garantizar una desconexión ininterrumpida por lo menos de doce horas continuas y obligar al empleador a dotar insumos tecnológicos básicos para el desarrollo

---

<sup>262</sup> Ibid., 169.

del trabajo.<sup>263</sup> ¿Acaso la norma se refiere a una conexión a internet, suscripción de herramientas digitales, dotación de teléfonos inteligentes, ordenadores y equipamiento de oficina, que permitan el desarrollo en óptimas condiciones de las actividades laborales? Sin embargo, pese a esta vaguedad el legislador ecuatoriano logró tutelar el derecho a la desconexión de manera oportuna. Al respecto abriendo un leve paréntesis en este apartado, es preciso mencionar que la incorporación de este precepto normativo al marco legal laboral local, ha sentado un significado e importante avance para la tutela de futuros derechos de índole digital.

Entrando ya en materia ¿Por qué resulta necesario abordar el derecho a la desconexión en el actual panorama ecuatoriano, visto que ya cuenta con una norma que lo regula y en mayor o menor medida suple de una posible respuesta a esta problemática? ¿Es suficiente el contenido del derecho a la desconexión en la legislación ecuatoriana? Al respecto, de manera arriesgada se puede decir que el desarrollo de este derecho aún es insuficiente, prematuro y en efecto abstracto. Porque a grandes rasgos, la norma local está desarrollada de manera genérica, aclarando que este desarrollo es importante, pero no suficiente. Ya que de manera expresa, pero ambigua se refiere a la duración total de la desconexión y a la dotación de insumos. Empero ¿Qué sucede con las otras circunstancias que son la punta del iceberg en este asidero de conflictos legales? Por ejemplo ¿Cómo lograr una efectiva desconexión digital? Si la excesiva carga de trabajo que el teletrabajo supone es cada vez más tiempo y sobrepasan las capacidades del trabajador, o ¿De qué manera el derecho a la privacidad personal y familiar no se ve transgredidas en la ejecución de esta modalidad de trabajo? Si la oficina ahora está inmersa en el espacio familiar. ¿Son efectivos los actuales mecanismos legales que el legislador establece para desconectar? Son interrogantes que causan cierta preocupación en el estado actual de la norma ecuatoriana.

Por consiguiente, para responder estas interrogantes es pertinente abordarlas desde los avances normativos que el Ecuador ha incorporado en su marco legal. Recalcando que es innegable precisar que el nacimiento del derecho a la desconexión digital está arraigado de manera intrínseca a la incorporación de la modalidad del teletrabajo, ya que, si no existiera esta variante a la hora de trabajar, este derecho no tendría razón de ser y en efecto esta discusión sería un intento fallido al pretender problematizar circunstancias donde no las hay, dicho de manera coloquial, ‘estaría arando en el mar’.

---

<sup>263</sup> Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, art. 5.

Empero, en el paradigma laboral ecuatoriano por desgracia la realidad es distintita, y en efecto exige su inmediato análisis, así como su tratamiento. Así pues, las TIC han venido para quedarse y de manera silenciosa la increíble capacidad de dinámica del capitalismo ha sabido ajustarse a la era digital, puesto que ha empezado a erosionar las fibras que hacen posible el correcto funcionamiento de las estructuras sociales.<sup>264</sup> Visto que este nuevo estadio que suponen las herramientas digitales de la mano con el capitalismo, se muestran amigables y con un sin fin de posibilidades aplicativas para la empresa, y sobre todo de un sinfín de posibilidades y promesas para el trabajador. En esta falsa ilusión no cabe la idea para exagerar de la notoria escasez que día a día nos azota, sino que se presenta como una representación de abundancia, incluso de un desmedido exceso de positividad,<sup>265</sup> en el cual no se llegan a mediar sobre las posibles transgresiones que la inadecuada aplicación en el ámbito laboral suponen para los derechos del trabajador.

Por su parte la *Constitución de la República del Ecuador*, ya venía contemplando la aplicación y el impulso de tecnologías orientadas a contribuir al mejoramiento de los procesos de producción locales,<sup>266</sup> y con ello el reconocimiento de todas las modalidades de trabajo,<sup>267</sup> con miras incentivar el desarrollo de las nuevas formas de trabajar, siendo de manera indirecta el teletrabajo una de ellas. Así mismo el *Código del Trabajo*, estableció ciertos estándares que sirvieron de punto de partida para el derecho a la desconexión, que de manera específica está relacionado con el derecho a descansar. De manera que en lo que respecta a la normativa laboral ecuatoriana se puede decir que los siguientes preceptos normativos fueron esencialmente recogidos para dar forma al derecho en estudio; siendo estos el límite a la jornada y el descanso forzoso. En las cuales se precisa que la duración de la jornada laboral deberá ser de hasta cinco días y no más de cuarenta horas hebdomadarias o semanales, siendo los días sábados y domingos de descanso obligatorio.<sup>268</sup> De modo que el descanso obligatorio comprenderá una duración de un periodo mínimo de cuarenta y ocho horas,<sup>269</sup> lineamiento normativo que más adelante será de vital importancia y por el momento solo es necesario tenerlo en cuenta.

---

<sup>264</sup>Jeff Orlowski, *The Social Dilemma*, Digital, Documental (Netflix, 2020), <https://www.netflix.com/title/81254224>.

<sup>265</sup>Han, *Psicopolítica*, 63.

<sup>266</sup>Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, 20 de octubre de 2008, Registro Oficial 449, art. 334, núm. 3.

<sup>267</sup>Ibid., art. 325.

<sup>268</sup>Ecuador, *Código del Trabajo*, 16 de diciembre de 2005, Registro oficial 167, art. 50.

<sup>269</sup>Ibid., art. 51.

Sin embargo, existen ciertas excepciones a esta norma, en la cual el requerimiento del personal se podrá realizar en los días sábados y domingos, siempre y cuando por un lapsus calami se den circunstancias de emergencia, es decir “[por la] necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable”.<sup>270</sup> Situación que difícilmente puede llegar a ser una realidad, dado que por la naturaleza del teletrabajo, el desarrollo de esta modalidad viene ejecutándose desde el lugar de preferencia del trabajador. Empero, con el fin de no desnaturalizar el contenido de esta disposición normativa, el requerimiento solo podrá ser en el supuesto caso que se tratare de una emergencia impostergable solo ahí el personal estará obligado a trabajar. Consideración que debería ser tomada en cuenta ya que, al deslocalizar la estación de trabajo, esto no supondría ningún peligro para la empresa, a no ser que se trate de un ataque de índole informático que represente un riesgo para la compañía, salvo esta situación jamás se podrá requerir al trabajador fuera de su jornada laboral.

Así pues, la ley ha establecido ciertas prohibiciones para ambas partes, es decir para el empleador y el trabajador. Para el primero, queda totalmente prohibido realizar requerimientos laborales en los días y horas que son destinadas para descansar,<sup>271</sup> del mismo modo para el segundo, se restringe todo tipo de actividad laboral en los días destinados al descanso obligatorio, es decir que el trabajador tiene el deber de descansar.<sup>272</sup> Sin embargo, esto visto desde la praxis, estas disposiciones normativas no son más que letra muerta, que dentro del paradigma del teletrabajo carecen de valor. En virtud de que, al no existir un mecanismo efectivo de desconexión, esta tarea se vuelve extenuante y difícilmente alcanzable, por lo que el cumplimiento de estos derechos en la modalidad del teletrabajo no logra ser palpables, peor aún materializados.

Siguiendo con el análisis, el 22 de junio del año 2020 como medida para combatir la crisis sanitaria se introdujo la —*Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*— y con ella disposiciones reformativas al —Código del Trabajo—, en el cual se reconoció al teletrabajo como una forma de organización laboral, con la particularidad de que, para el efecto, se desarrollen en un entorno descentralizado del lugar habitual, apoyándose de las herramientas digitales y las TIC. Así mismo se dejó en claro que el teletrabajador seguirá gozado de todos los derechos individuales y colectivos, así como de todos los beneficios

---

<sup>270</sup> Ibid., art. 52.

<sup>271</sup> Ibid., art. 62.

<sup>272</sup> Ibid., art. 68.

sociales ya contenidas en la norma laboral.<sup>273</sup> Bajo esta lógica, en este punto el derecho a la desconexión vendría siendo una actualización de los estándares normativos previamente reconocidos, con la particularidad que su aplicación tiene como fin mitigar los efectos adversos del covid-19. Así pues, sin abusar del exceso de positividad, a futuro servirá de punto de ejemplo para tutelar nuevos derechos que conforman los de cuarta generación, mismos que deberán ser adecuados acorde a las exigencias y necesidades de la sociedad digitalizada.

Más tarde, el 14 de septiembre del 2020 fue introducido el —*Acuerdo Ministerial MDT-2020-181*—; norma que supondría una nueva reglamentación que serviría de parámetro para la aplicación del teletrabajo en el —Código del Trabajo— ecuatoriano y con ello, el esperado debut y reconocimiento del derecho a la desconexión tanto para los trabajadores del sector público como el privado, poniendo a manifiesto la siguiente disposición normativa:

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará 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, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.<sup>274</sup>

Seguidamente el 5 de octubre del 2020 se desarrolló el —*Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*—, norma que fue desarrollada con miras a incorporar contenido normativo al marco laboral ecuatoriano, con el fin de adoptar medidas para la reactivación económica y apoyar la sostenibilidad del empleo, siendo la adopción del teletrabajo una de las principales vías para este fin.<sup>275</sup> Dejando entrever que esta modalidad sería tomada con seriedad, dado que se obliga al empleador a registrar los futuros contratos de trabajo, bajo los lineamientos que se adecuaron para la ejecución del teletrabajo. Así pues, de manera indirecta el derecho a la desconexión obtuvo su espacio definitivo, así como su posicionamiento en el marco laboral normativo local, en vista de que este derecho comparte una estrecha relación con el teletrabajo.

---

<sup>273</sup> Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, sec. Disposición reformativa primera.

<sup>274</sup> Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, art. 5.

<sup>275</sup> Ecuador, *Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*, 5 de octubre de 2020, 2–14, Registro Oficial 303.

Desde luego, de lo presentado hasta este punto, es notorio que el derecho a la desconexión en el Ecuador surgió de maneja disruptiva, a modo de un mecanismo legal para hacer frente a las posibles vulneraciones y transgresiones de los derechos del trabajador en la aplicación del teletrabajo. Medida que haría más llevadera la adecuación de las tecnologías digitales en el trabajo y con ello precautelar los intereses económicos de los sectores públicos y privados. Por consiguiente, este derecho se desarrolló acorde al contenido de estándares normativos de la norma laboral del Estado ecuatoriano, de modo que a partir de ello se logró establecer las directrices a nivel local, que a futuro servirían de guía para la implementación de la modalidad teletrabajo y con ello la tutela del derecho a la desconexión en el escenario laboral del Ecuador.

Por lo tanto, el legislador ecuatoriano al incorporar esta modalidad actuó de forma rápida dotando de un contenido y sobre todo un valor normativo para este derecho. No obstante, al elaborar la norma se pasó por alto el contenido respecto a ¿Cómo y cuándo se debe desconectar? No se discute, ni cabe la menor duda de que el tiempo de desconexión deberá ser de ‘al menos’ doce horas continuas dentro de un periodo de veinte y cuatro horas. Sin embargo, especialistas en la materia consideran que la norma resulta ambigua, dado que, analizada entre pinzas y tomada desde una óptica estrictamente literal, esto tiene como único resultado, una gran confusión que desata preocupación. En razón de que al mencionar que el período de desconexión tendrá un lapsus de duración doce horas, esto visto desde una mala exegesis, da a entender que las otras doce horas restantes estarían destinadas para trabajar, pasando por alto que la jornada laboral no podrá exceder de las ocho horas diarias.<sup>276</sup>

Así mismo, al legislador ecuatoriano se le olvidó establecer de manera precisa, el mecanismo legal o la manera para desconectar de manera total y efectiva. Asimismo, tampoco se le pasó por la mente imaginar las posibles circunstancias que la naturaleza ambigua de esta norma podría ocasionar, dicho de otro modo, no se pensó que su ligereza y la falta de seriedad a la hora de tratar el tema, daría paso a la creación de una cadena de circunstancias que transgrediría no solo el derecho a descansar, sino se verían comprometidos otros derechos del trabajador, tal como: el derecho a la salud, la intimidad, el de un estipendio justo, entre otros.

---

<sup>276</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 47.

Por su parte, Alba Guevara señala que: “la ley debió incluir la obligatoriedad de que el empleador elabore políticas claras”.<sup>277</sup> Esto con la finalidad de desarrollar una norma más precisa que permita gozar de una plena y efectiva desconexión. Así mismo, otro déficit que presenta la norma, es la falta de contenido que presenta esta disposición en lo todo lo que respecta al incumplimiento de requerimientos fuera de la jornada laboral. Es decir, en el supuesto caso que el colaborador decida gozar de su derecho a descansar y el acto de no responder al requerimiento por fuera del horario de trabajo, este actuar no será objeto de sanción alguna por parte del empleador.

Sin embargo, toda adecuación normativa no puede ser perfecta y efectiva en su totalidad, de manera que tal como se dijo en capítulos anteriores al mencionar que los derechos son equiparables a una obra que se encuentra inconclusa, por estar sometidos al constantemente cambio y a la evolución de la sociedad.<sup>278</sup> Por tanto, sin hacer de menos al trabajo del legislador por adecuar la norma a las necesidades actuales, es preciso retrotraer la norma a un estado inicial para de ahí partir y adecuarlo conforme a las necesidades reales que el teletrabajador está viviendo.

Es así que, apelando a la historia y tomando brevemente como ejemplo a la etapa de la industrialización a la luz del modelo de trabajo fordista taylorista como referencia en la adaptación de las actividades laborales a las máquinas. Que destaca por la introducción de la fragmentación de tareas, control de tiempos en la que el trabajador desarrollaba sus actividades, originaron nuevos paradigmas de organización flexible y una reestructuración en las relaciones laborales.<sup>279</sup>

Un patrón similar está sucediendo en la actualidad y a manera de ejercicio, vista desde una perspectiva comparada con este modelo de organización, se puede decir que el teletrabajador se encuentra sometido a un modelo que comparte múltiples matices con el taylorismo tradicional. Así pues, autores como Phillips Brown, Hugh Lauder y David Ashton lo definen como la tercera revolución industrial, que tiene como objetivo adaptar los conceptos del taylorismo con el uso de las herramientas tecnológicas en el trabajo, es decir que a través de los medios informáticos se sistematice la cadena de mando entre

---

<sup>277</sup> María Vanessa Silva, “¿En qué consiste el derecho a 12 horas de desconexión que tiene el teletrabajador en Ecuador?”, *El Comercio*, 30 de julio de 2020, párr. 1–5, <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/derecho-desconexion-teletrabajo-ecuador-explicacion.html>.

<sup>278</sup> Rodríguez Palop, *La nueva generación de derechos humanos*, 43.

<sup>279</sup> María Antonia Gallart, “La articulación entre el sector público y la empresa privada en la formación profesional de América Latina”, en *Formación para el trabajo: ¿pública o privada?*, 1.a ed. (Montevideo: Cinterfor, 2001), 26.

empleador y trabajador, y en el acto reducir los costos, tiempos en los procesos y optimizar el nivel de los servicios.<sup>280</sup> En el cual el nacimiento de los procesos digitales juegan un rol importante, dado que las “tareas laborales que antes eran consideradas no mecanizables ya sea por su carácter creativo, reflexivo e intelectual, son codificadas y digitalizadas en los sistemas de información que soportan los negocios a través de protocolos de decisión programados”,<sup>281</sup> conocido como el *taylorismo informático*.<sup>282</sup>

Así pues, en este paradigma el trabajador ahora debe mantener un cierto grado de preparación académico. En vista de que el espacio de trabajo al ser digital, el capataz es un ente virtual que no se ve, ni se siente, pero está presente y permanentemente vigilante, la fábrica encargada de la productividad es un ordenador repleto de mails con tareas preestablecidas al que se debe cumplir con total devoción, sin importar si es de día o de noche, sábado o domingo, tiempo de descansar o compartir, el único fin es producir y ser eficiente con la tarea encomendada. En consecuencia, luego de dos años de pandemia han surgido problemáticas que el legislador ecuatoriano en su momento no anticipó y por ende la norma no cumple con su cometido, por consiguiente, serán analizadas en los siguientes puntos de esta investigación.

## **2. El paradigma laboral ecuatoriano y la precarización en el entorno digital**

En un principio la idea de laborar desde cualquier lugar bajo la modalidad teletrabajo, se tornó una opción maravillosa y en muchos de los casos una ocasión para establecer armonía entre la vida personal y laboral. Esto traería consigo la oportunidad de flexibilizar las funciones del trabajador y con ello dar paso a la armonización con la vida personal y profesional. De manera que esta idea se volvió una alternativa seductora, por consiguiente, tuvo gran acogida y su aplicación supondría no ser tan compleja, ni mucho menos traumática. Esto daría cabida a aprovechar el tiempo para compartir con los seres queridos o dedicarse de manera más oportuna a otras actividades personales. Con ello se podría trabajar desde prácticamente cualquier lugar y contribuir en la reducción gastos en movilidad, alimentación y una mejor optimización del tiempo y recursos, tal como Jack Nilles en su momento lo propuso, en resumen, esta iniciativa suponía solo beneficios.

---

<sup>280</sup> Jhon Orlando Velásquez, “Procesos Digitales y la era del Taylorismo Informático”, *Transformación Empresarial*, 17 de marzo de 2016, párr. 4, <https://bit.ly/3dTukZr>.

<sup>281</sup> *Ibid.*, párr. 1–5.

<sup>282</sup> *Ibid.*, párr. 5.

Sin embargo, con el transcurrir de los meses, los problemas no se hicieron esperar, pues iniciaron las afecciones a la salud física y mental, seguido de las constantes transgresiones de los derechos del trabajador, instaurando con esto, un paradigma que brilla por su característica que precariza las garantías básicas del trabajador. De ahí que el derecho a la desconexión digital, no solo se convirtió en una novedosa incorporación normativa que se adaptaba a los retos que suponen los avances tecnológicos digitales en el trabajo, sino más bien, se volvió una necesidad que demandó urgentemente un adecuado tratamiento. Sirviendo de herramienta con miras a trazar una frontera sólida entre el empleo digno y la vulneración de los derechos del trabajador.

Entre las principales estrategias para mitigar los estragos ocasionada por el covid-19, el gobierno local optó por el aislamiento de la población. De ello se derivó la aplicación forzosa del teletrabajo, siendo a gran escala y en un corto plazo de tiempo, y producto de ello se dio paso a un estado precarización generalizada en las condiciones laborales del trabajador. De manera que hasta la fecha de esta investigación poco se ha logrado en cuanto a una regulación específica, en la cual se aborde un contenido completo encaminado a la protección de los derechos del e-trabajador.<sup>283</sup>

Por otro lado, la doctrina concuerda que abordar la precariedad laboral de manera genérica, es una tarea difícil de definir. Esto debido a la naturaleza dicotómica del concepto, dado que la precarización laboral se manifiesta desde múltiples aspectos; sean estos de carácter económico, social o jurídico.<sup>284</sup> De manera que en sus múltiples dimensiones no se trata necesariamente del ámbito económico-laboral, aunque vista en contexto con el panorama actual, es indisoluble la presencia de la precariedad laboral y las repercusiones de esta en los ámbitos ajenos a la actividad salarial, generando en consecuencia un orden social centrado en el trabajo.<sup>285</sup> La normalización de la precarización en el teletrabajo como rasgo dominante, ha permeado hasta en el más recóndito espacio de la sociedad, dejando al descubierto una cruda realidad de la que no se puede hacer de la vista gorda, siendo percibida como algo que siempre hubiese estado aquí, o lo que es peor, como si siempre fuese a estarlo.<sup>286</sup>

---

<sup>283</sup> Christian Castillo, “Pandemia y precarización laboral en Argentina”, *O Social Em questão* 1, n° 49 (6 de enero de 2021): 98–99, doi: 10.17771/PUCRio.OSQ.51112.

<sup>284</sup> Lázaro Santano, “No es enfermedad: es precariedad”, *Diagnóstico Cultura*, 27 de junio de 2020, párr. 1–4, <https://www.diagnosticocultura.com/no-es-enfermedad-es-precariedad/>.

<sup>285</sup> *Ibid.*

<sup>286</sup> *Ibid.*, párr. 5.

Así pues, teniendo en cuenta lo advertido y por la naturaleza de esta investigación, nos centraremos en el aspecto jurídico al margen de los avances tecnológicos. Al respecto se acrecienta la duda ¿Acaso los avances tecnológicos se están convirtiendo en un puente para el desarrollo personal o en una barrera para la igualdad? Dado que, desde la implementación del teletrabajo, han acarreado situaciones de coyuntura precaria para el estatus laboral del teletrabajador. Con ello se ha fetichizado la humanidad de aquellos que desarrollan sus actividades en estos entornos y se los ha convertido en meros medios para satisfacer las necesidades de los empleadores en general.<sup>287</sup>

Por tanto, entre las principales preocupaciones que se ha considerado analizar, han sido fruto de las experiencias insatisfactorias y las constantes denuncias presentadas por los teletrabajadores a partir de las trasgresiones que sufren por parte de sus empleadores; así como de los análisis doctrinales que en su momento ya advirtieron los efectos colaterales que tendrían sobre los derechos del trabajador, a la luz del proceso de transición que se viene dando en el ámbito laboral hacia la adaptación de los medios digitales en la esfera del trabajo.

### **2.1. “Quien mucho abarca, poco aprieta” el enigma de desconectar frente a la carga de trabajo desproporcional**

Los modelos de negocio que se desarrollan en la esfera de la sociedad digitalizada, han permitido que las actividades laborales puedan ser desempeñadas desde prácticamente cualquier lugar del mundo, debido a la indudable automatización de las herramientas tecnológicas, los dispositivos electrónicos inteligentes, herramientas digitales y la red de internet. De manera que la comunicación constante entre supervisores, gerentes proveedores y trabajadores en general, se ha vuelto más eficiente. Posibilitando al conglomerado laboral estar prácticamente disponibles todo el tiempo. Así mismo se ha descentralizado los lugares habituales de trabajo y con ello se ha desdibujado los tiempos de trabajo y descanso.<sup>288</sup> Teniendo como resultado el incremento exponencial, no solo de la duración de la jornada laboral, sino que con ello el aumento en la carga de trabajo. Esto producto de la aceleración económica y la fuerte competitividad empresarial, a la luz de la

---

<sup>287</sup> Karol Morales Muñoz et al., *Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina*, ed. Kruskaya Hidalgo Cordero y Carolina Salazar Daza, 1. ed., Observatorio de plataformas (Quito, Ecuador: Friedrich Ebert Stiftung Ecuador: ILDIS, 2020), 129.

<sup>288</sup> Diane Perrons et al., *Work, Life and Time in the New Economy*, 1.a ed. (Londres: Sage Publications, 2011), 53.

búsqueda de la optimización de los recursos humanos adaptados a la creciente digitalización del siglo XXI.

Así pues, de acuerdo a lo advertido, la sobre carga de trabajo de manera genérica se puede definir como el hecho de designar tareas adicionales al trabajador; de manera continua, desmesurada y desproporcional.<sup>289</sup> Sin tomar en cuenta para el acto, los tiempos de descanso, de los fines de semana, de los días festivos y los horarios que no pertenecen a la jornada laboral. Al respecto, Sanders y McCormick, se refieren a la carga laboral, como la cantidad de trabajo físico y mental que realiza una persona para cumplir con la tarea encomendada. De manera que, *la carga mental de trabajo*, es referida como toda la información que un trabajador debe procesar en su cerebro para ejecutar sus actividades laborales y *la carga de trabajo físico* es entendida como el grado de esfuerzo físico que es requerido para ejecutar la labor encomendada.<sup>290</sup> Que en conjunto vendrían siendo las capacidades físicas e intelectuales que permiten al trabajador desempeñar de manera exitosa la actividad para la que fue requerido.

Pues bien, la sobrecarga de trabajo surge cuando el trabajador es superado por las demandas que exigen el cumplimiento total de una o varias actividades encomendadas. Visto que la desproporcionalidad de estas tareas, llegan a exceder a las habilidades y los recursos que posee el trabajador para completarla, de manera que esto supone el incremento de la dificultad en la ejecución de las labores de manera exitosa y en condiciones normales; dentro de los tiempos y los términos establecidos por el empleador.<sup>291</sup>

Al respecto, teletrabajadores ecuatorianos como Andrés expresan que esta nueva modalidad se ha convertido en una de las peores experiencias de sus carreras, ya que la jornada laboral no solo se ha flexibilizado, sino que se han intensificado la carga laboral, razón por la cual se ve obligado a extender su jornada de trabajo, esto con el objetivo de cumplir con las tareas encargadas.<sup>292</sup>

El teletrabajo para mí ha sido la peor experiencia, esto empezó desde marzo, trabajaba de 09:00 a 18:00 con una hora de almuerzo, hasta junio la gestión fue llevadera, posterior a

---

<sup>289</sup> Colombia, *Ley 1010 de 2006*, 23 de enero de 2006, Diario Oficial No. 46.160, art. 7, lit. j.

<sup>290</sup> Sanders, M, y McCormick, E. *Human Factors in Engineering and Design*. Nueva York: McGraw Hill. (1993). Citado en Juana Patlán Pérez, “Efecto del burnout y la sobrecarga laboral en la calidad de vida laboral”, *Estudios Gerenciales* 29 (2013): 447, doi:10.1016 / j.estger.2013.11.010.

<sup>291</sup> Ibid.

<sup>292</sup> El Universo, “Teletrabajo en Ecuador: ‘Es la peor experiencia que he tenido. Laboro 15 horas al día y me pagan 6’”, *El Universo*, 18 de octubre de 2020, sec. Noticias, párr. 5, <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/10/15/nota/8015311/desconexion-trabajadores-acoso-laboral-denuncias-ecuador>.

eso la carga (laboral) ha incrementado, a tal punto que me desocupo a las 00:00 o 01:00, es agobiante y pensé en renunciar.<sup>293</sup>

Situaciones como estas empiezan a ser notorias en los ambientes laborales del teletrabajo, por lo cual es necesario destacar que las prácticas para flexibilizar la producción a través de esta modalidad, han implicado cambios sustanciales en la organización y las nuevas formas de gestionar al personal. De manera que, resulta necesario replantear y retrotraer la norma a un estado inicial para establecer parámetros que obliguen al empleador a planificar y establecer un plan de ejecución de las tareas en proporción a las *capacidades humanas* del trabajador.

Por otro lado, esta situación es solo la punta del iceberg de la complejidad del trabajo digitalizado, teniendo en cuenta que al no tener una estándar que delimite la carga de trabajo, ni tampoco una clara de limitación de la duración de la jornada laboral, se ha logrado transgredir el derecho a percibir un salario justo. Sobre ello teletrabajadores como Andrés expresan que “debería trabajar 6 horas y media y laboro más del doble sin recargo de horas extras y los días de feriado no son pagados”.<sup>294</sup>

¿Acaso con miras al futuro, los empresarios a través de la flexibilidad buscan extender las jornadas y desnaturalizar la percepción a un salario digno? Son inquietudes que empiezan a causar escozor y sobre todo indignación. Así pues, la falta de exactitud del legislador ecuatoriano a la hora de desarrollar la norma, no solo ha posibilitado que se desdibuje la duración de la jornada laboral, las horas y días de descanso obligatorio, sino además han dado apertura al deterioro en la calidad del estipendio justo conforme manda la ley. Puede ser que en la actualidad el trabajador este dejando de ser un asalariado, en el sentido de que de las condiciones actuales han erosionado la noción de lo que entendemos por salario y que la idea de un trabajo rutinario en la oficina, han sido superadas por las condiciones que los avances tecnológicos han traído consigo.<sup>295</sup> Un ejemplo de lo que se intenta formular es la *uberización del trabajo*, ambiente en el cual el trabajador desarrolla sus actividades en espacios que invisibilizan e instauran un ambiente destructivo de derechos, a través de conductas que lesionan bienes jurídicos

---

<sup>293</sup> Ibid.

<sup>294</sup> Ibid., párr. 7.

<sup>295</sup> Ignacio Muro, “Las paradojas del trabajo digital y las utopías de Marx”, *Economistas Frente a la Crisis*, párr. 19, accedido 13 de mayo de 2021, <https://economistasfrentealacrisis.com/las-paradojas-del-trabajo-digital-y-las-utopias-de-marx/>.

esenciales del trabajador.<sup>296</sup> Uberización que no solo logra destruir el empleo digno con contrato, sino que condena a miles de personas a vivir en la pobreza y con ello extendiendo las brechas de la desigualdad.

De lo dicho surge la preocupación ¿Cómo puede ser posible que la cura sea peor que la enfermedad? Puesto que, la característica abstracta de la norma, posibilita la flexibilización de la situación laboral del trabajador, de manera simplificada pero eficaz, hacen posible rozar las fronteras de la explotación laboral y con ello transgredir la dignidad del trabajador.

En este paradigma el trabajador modernizado se encuentra en un escenario gobernado por los algoritmos de productividad de las inteligencias digitales de las nuevas herramientas tecnológicas. Bajo esta noción, la gobernanza de estas herramientas sobre la vida de los trabajadores ya no solo exige el máximo desempeño posible, sino que han servido de puente para que el capitalismo digital lo aproveche en su máxima expresión; a través de su plasticidad, adaptabilidad, y la extraordinaria capacidad de hacer de los conflictos y las contradicciones oportunidades, para de este modo dar el salto hacia un nuevo sistema que favorece a la acumulación y la desigualdad.<sup>297</sup> Por consiguiente el teletrabajo no iba a ser la excepción. De modo que, la característica abstracta en cuanto a delimitación de la carga laboral frente al derecho a la desconexión ecuatoriano, no da cabida al ejercicio de una desconexión digital plena. Dado que, el trabajador se encuentra en una encrucijada entre trabajar y mantener su posición en la empresa o descansar y desobedecer al empleador, y con ello afrontar el desempleo. Convirtiendo a este derecho en un enigma con un contenido oculto, —tal cual caballo de Troya—, imposibilitando gozar del ejercicio de bienes jurídicos protegidos desde tiempos atrás, como es el derecho a descansar y percibir un salario digno en condiciones aceptables.

## 2.2. La privacidad del teletrabajador frente al ciberacoso laboral

En contexto con la sobrecarga de trabajo. La aplicación de las TIC en el trabajo, traen consigo dos posibilidades demarcadas a la perfección; por un lado, una noción de flexibilidad liberadora y por otro, una amplia posibilidad de control en la vida del

---

<sup>296</sup> Juana María Serrano García, “La ‘Uberización’ del trabajo: Una forma más de violencia laboral”, en *Los actuales cambios sociales y laborales: Nuevos retos para el trabajo*, 1.a ed., vol. 4 (Suiza: Peter Lang, 2017), 217, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro>.

<sup>297</sup> Rafael Rodríguez Prieto, “Mecanismos de explotación en el capitalismo digital. Modelos de plusvalía en Red”, *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales* 17, nº 2 (9 de septiembre de 2020): 136–37, doi:10.5209/tekn.69454.

trabajador fuera de los puestos de trabajo.<sup>298</sup> De ello se desprende otra particularidad que precarizan aún más el estatus del trabajador, en opinión de este autor, es preciso referirse al acoso laboral que el teletrabajador vive durante la ejecución del teletrabajo. A la luz de este escenario se ha logrado sobrepasar las fronteras que delimitaban la privacidad del trabajador a través de la mal aplicada supervisión. Siendo esta, una de las tantas circunstancias que han propiciado la normalización de la invasión de la intimidad del colaborador.

Pues bien, antes de abordar el análisis de este desfase en el panorama laboral, de ello resulta necesario establecer una breve consideración terminológica respecto a la privacidad. De manera genérica el término privacidad se ha consagrado en nuestro lenguaje de uso común, como un sinónimo de intimidad. Sin embargo, la privacidad como tal no constituye un derecho absoluto,<sup>299</sup> cuya contextualización se ha realizado con otros de igual o parecida consideración, de ahí que se lo relaciona intrínsecamente con el derecho a la intimidad. Esto visto desde la óptica estrictamente sistemática, la conceptualización de la Real Academia de la Lengua Española (RAE),<sup>300</sup> establece que la *privacidad* es el “ámbito de la vida privada que se tiene derecho a proteger de cualquier intromisión”.<sup>301</sup> Esta concepción, vista de manera integral no recoge el sentido nato de la conceptualización de *intimidad*, que es definida como “la zona espiritual íntima y reservada de una persona o un grupo, especialmente una familia”.<sup>302</sup> Contrario sensu de lo viene sucediendo con el vocablo anglosajón *privacy* en el cual, el concepto de privacidad tiene sus bases conceptuales a partir de la concepción de la noción de intimidad.

Respectivamente, Oliveira Ascensão, lo define como “la necesidad del hombre de poder lanzarse a su aventura interior, [situación que] obliga a la creación de un círculo de defensa. [De manera que] el hombre tiene derecho a la demarcación de un espacio que

---

<sup>298</sup> Uni Global Unión, “Los trabajadores y trabajadoras reivindican su derecho a la desconexión por el agotamiento profesional y la desigualdad de género”, *UNI Global Unión*, 17 de octubre de 2019, párr. 4, <https://www.uniglobalunion.org/es/news/los-trabajadores-y-trabajadoras-reivindican-su-derecho-a-la-desconexion-por-el-agotamiento>.

<sup>299</sup> Jorge Pérez Martínez y Enrique Badía, eds., *El debate sobre la privacidad y seguridad en la red: regulación y mercados*, Primera edición: diciembre, Fundación Telefónica. Cuaderno 36 (Barcelona: Madrid: Editorial Ariel; Fundación Telefónica, 2012), 6.

<sup>300</sup> *Ibid.*, 5.

<sup>301</sup> RAE- ASALE y RAE, “privacidad | Diccionario de la lengua española”, «*Diccionario de la lengua española*» - Edición del Tricentenario, párr. 1, accedido 1 de junio de 2021, <https://dle.rae.es/privacidad>.

<sup>302</sup> RAE- ASALE y RAE, “intimidad | Diccionario de la lengua española”, «*Diccionario de la lengua española*» - Edición del Tricentenario, accedido 1 de junio de 2021, <https://dle.rae.es/intimidad>.

haga posible el silencio interior”.<sup>303</sup> Por su parte, la doctrina concuerda en armonizar estas terminologías y subyacen en un concepto compartido, definiéndolo como el reconocimiento del derecho de cada quien a marcar límites de lo que sea conocido de sí mismo,<sup>304</sup> en todo caso viene siendo la potestad indelegable de decidir quién o quiénes pueden compartir ese conocimiento y para qué.

En un inicio, trabajar a distancia o de forma remota supondría reducir las posibilidades del acoso laboral por parte del empleador en los espacios habituales del trabajo. Sin embargo, la experiencia —*hija de la duda y madre de la razón*—, pone en sobre aviso otra realidad, dado que el acosador no ha desaparecido, ni mucho menos se ha alejado, sino que ha a través de las TIC se ha fortalecido y ha mutado. Así pues, en este escenario el ciberacoso laboral se presenta en múltiples dinámicas, debiendo precisar que para objeto de esta investigación se ha tomado en consideración el *acoso descendente o bossing*, que es dirigido desde una jefatura hacia un colaborador.<sup>305</sup>

Al respecto, muchos teletrabajadores expresan su inconformidad frente al actuar de sus empleadores, tal es el caso de teletrabajadoras como Liliana que alzan la voz frente a esta situación e indican su malestar.

Lo que quiero es que pare el acoso laboral, uno es consciente de la realidad y que el contexto ha cambiado con la pandemia, pero me gustaría trabajar en armonía, en paz. Se necesita llegar a una situación que la otra parte también comprenda que uno es persona y no máquina, que respeten las horas de descanso.<sup>306</sup>

De lo visto, es notorio el desfase que el mal uso de las TIC ha propiciado en la privacidad del trabajador. Las problemáticas son notables, ya que estas suponen un nuevo enfoque del concepto. Dado que, en un inicio la adhesión de estas herramientas tecnológicas comportaba una suerte de renuncia, esto cuanto a protección y defensa de la privacidad.<sup>307</sup> Aspectos que se desdibujan aún más el empleo digno a la hora de teletrabajar, esto con la normalización del ciberacoso laboral que sufre el trabajador. Ciberacoso entendido a grandes rasgos como la “ejecución de cualquier comportamiento

---

<sup>303</sup> Pérez Martínez y Badía, *El debate sobre la privacidad y seguridad en la red*, 5.

<sup>304</sup> Ibid.

<sup>305</sup> Luis López-Mena, “Teletrabajo y acoso laboral”, *ResearchGate*, 2020, 16, doi:10.13140/RG.2.2.30627.89128.

<sup>306</sup> El Universo, “Teletrabajo en Ecuador”, párr. 11.

<sup>307</sup> Pérez Martínez y Badía, *El debate sobre la privacidad y seguridad en la red*, 13.

agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo”.<sup>308</sup>

Así pues ¿Qué ha sucedido con el teletrabajo y los criterios que garantizan los estándares mínimos en la protección de la privacidad del teletrabajador? A grandes rasgos, se puede decir que el legislador ecuatoriano nada o poco ha conseguido cuanto a la protección de la privacidad del teletrabajador. Esto visto desde la óptica analítica, el legislador ha preferido adoptar una postura despreocupada a la hora de desarrollar el derecho a la desconexión, fruto de ello es la ambigüedad de la norma que hoy en día tenemos en nuestro marco normativo local. Por su parte, la digitalización del trabajo ha hecho posible la creación de nuevos comportamientos que transgreden las fronteras de la privacidad entre el trabajador y el empleador. Esto fruto innegable de la abolición de las fronteras de la comunicación, que han permitido una interconexión de nivel masivo y globalizado entre los usuarios de estas tecnologías.

De ahí que, una vez más la ambigüedad normativa local respecto al derecho a la desconexión, resulta un tanto desfavorable para el trabajador. Puesto que, no existe pronunciamiento alguno, ni mucho menos un apartado que este dirigido a precautelar la privacidad del colaborador. A sabiendas que uno de los objetivos de este derecho, de manera indirecta pero encaminada a ello, es proteger la seguridad y salud del empleado. Dado que estas conductas proferidas por el empleador y en efecto derivadas del ciberacoso, desencadenan problemas a la salud mental; estrés, ansiedad, irritabilidad y estados de depresión,<sup>309</sup> esto producto de la presión laboral y la sobrecarga de trabajado.

Por consiguiente estos factores a posteriori son materializados en afecciones que recaen directamente en la salud física del trabajador, dado que al tratarse de una actividad del tipo cognitivo las afecciones más comunes son: “[la] tecno-ansiedad, tecno-fatiga, tecno-adición y provoca: disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, dolor crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias”.<sup>310</sup>

---

<sup>308</sup> Valerio De Stefano et al., “*Actualización de las necesidades del sistema*”: *Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC*, vol. 1, Documento de trabajo de la OIT (Ginebra: OIT, 2020), 17.

<sup>309</sup> Nora Inés Rubbini, “Los riesgos psicosociales en el teletrabajo”, en *Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales* (VII Jornadas de Sociología de la UNLP, Argentina: Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 2012), 13–14, <https://www.academica.org/000-097/581>.

<sup>310</sup> *Ibid.*, 14–15.

Pese a ello, la norma no refiere nada al respecto y en efecto ha dado paso a la creación de un asidero, fuente de normalización de un “ambiente laboral intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo y atentatorio a la dignidad personal”.<sup>311</sup> Situación que lleva a pensar que el acoso laboral no conoce o poco sabe de los derechos del trabajador. Por lo cual dos años después de la pandemia, se presenta indiferente ante las adversidades que la nueva forma laboral supone en los cambios organizacionales.

En consecuencia, a la luz de este paradigma, el derecho a la privacidad del trabajador se ha vuelto una cuestión legal controversial, ya que las herramientas tecnológicas han permitido ‘supervisar’ o dicho de otro modo violentar a la privacidad de manera virtual al colaborador, a través de los dispositivos electrónicos y las herramientas digitales respectivamente. De cierto modo el trabajador se encuentra desprotegido y las herramientas digitales de control cada vez son más eficientes, con el trasfondo de asegurar a la empresa un mejor posicionamiento en el mercado, esto a costa de las garantías básicas del trabajador.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo preocupada por los cambios disruptivos que las tecnologías digitales suponen para el trabajador, en su documento de trabajo, *“Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC*.<sup>312</sup> Precisa que es realmente necesario abordar con seriedad el uso creciente del ciberacoso en el entorno laboral, visto que, este tipo de violencia sucede “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”.<sup>313</sup> Situación que lleva a replantear, si el derecho a la desconexión digital es un derecho absoluto como en un inicio se pensaba, visto que a lo largo de esta investigación se ha desglosado que engloba otros más, siendo la privacidad/intimidad algunos de ellos.

En definitiva, el ciberacoso en el ámbito laboral específicamente ‘teletrabajo’, producto del mal uso de las TIC, dejan entrevisto una problemática que merece urgentemente la adopción de medidas de protección con un mayor y efectivo alcance. Puesto que, “trabajar en situaciones que no están, o no lo están debidamente, cubiertas o protegidas por la legislación laboral y la protección social”,<sup>314</sup> en particular, son escenarios que propician y abren brechas para la ejecución de conductas que favorecen a

---

<sup>311</sup> Ignacio González Plaza, “Tribuna | El acoso no conoce de teletrabajo”, *Cinco Días*, 27 de enero de 2021, párr. 8, [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/26/legal/1611682801\\_678528.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/26/legal/1611682801_678528.html).

<sup>312</sup> De Stefano et al., *“Actualización de las necesidades del sistema”*, 1:1.

<sup>313</sup> *Ibid.*, 1:2–3.

<sup>314</sup> *Ibid.*, 1:20–21.

la precarización laboral del teletrabajador. Así pues, el derecho a la desconexión en el Estado ecuatoriano, está presentado como una propuesta innovadora, con el trasfondo de frenar estas irregularidades y en efecto evitar abusos propiciados en estos espacios. Sin embargo, recogiendo nociones desarrolladas anteriormente, cabe insistir que la norma local en vigencia, aún resulta prematura, y al respecto el legislador ecuatoriano aún tiene mucho trabajado por delante para consolidarla de manera efectiva. De modo que, las medidas contra todo tipo de violencia y acoso en el mundo laboral, tengan una cobertura efectiva y se convierta en una herramienta normativa que sirva de salvavidas para hacer frente al vasto océano de incertidumbre que las TIC suponen para los derechos de las personas.

### 2.3. La salud del teletrabajador frente al “síndrome de burnout”

La hiperconectividad que caracteriza a las TIC dentro del entorno laboral, dicho de otro modo, el exagerado abuso que estas suponen en la noción de disponibilidad. Desencadena preocupación sobre el estado de salud del trabajador. Puesto que, toda época trae bajo el brazo sus enfermedades emblemáticas, así pues, en el clímax del siglo XXI esto no sería la excepción. Por un lado, se presenta el manifiesto miedo a la muerte, producto de los estragos derivados de la pandemia producidas por el covid-19 y, por otro lado, un autor silencioso, pero igual de peligroso como el *síndrome de burnout*,<sup>315</sup> se suman a esta serie de eventos desafortunados que azotan al sector laboral.

Teniendo en cuenta que trabajar desde cualquier lugar no están idílico como se pensaba. El confinamiento establecido como respuesta a la pandemia, ha obligado de manera forzosa a muchos trabajadores a trasladar el trabajo a un lugar más o menos óptimo para continuar laborando, siendo en el mejor de los casos sus propios domicilios. El teletrabajo inminentemente visto en el capítulo II trae consigo muchas ventajas, entre ellas la gestión y organización de las actividades acorde a las necesidades del trabajador, no obstante, si no es bien gestionado uno de su *Talón de Aquiles* puede ser la aparición del síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional.

Entonces teniendo en cuenta lo advertido, nace la duda ¿Qué se entiende por síndrome Burnout? Para responder esta interrogante, se apela a una de las primeras definiciones, que fue estructurada por el psiquiatra Herbert J. Freudenberger al observar

---

<sup>315</sup> Byung-Chul Han, *La sociedad del cansancio*, trad. Arregi Arantzazu Saratzaga, 1.a ed., Pensamiento Herder (Barcelona: Herder, 2012), 7.

detenidamente a sus compañeros de trabajo en una clínica para toxicómanos. Lugar en el cual pudo identificar que ellos mostraban disminución de su energía, la frustración se volvía más común en el entorno laboral y los cuadros de depresión y ansiedad se presentaban con regularidad. Por lo cual llegó a la conclusión de que el burnout se trataba de un estado de frustración y cansancio resultado de una dedicación a algún objetivo que no es lo suficientemente satisfactorio.<sup>316</sup> A partir de estos resultados lo nombró como el síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo.<sup>317</sup>

Por su parte, C. Maslach lo precisa como: “una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal”.<sup>318</sup> Por otro lado, P. Gil-Monte sostiene que se trata de “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado”.<sup>319</sup> Por su lado los expertos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), sostienen que se trata de “un sentimiento de profundo cansancio o disminución de la energía; un incremento del distanciamiento mental del trabajo o sentimiento de negatividad o cinismo relativos a la actividad laboral y una reducción de la eficacia profesional”.<sup>320</sup>

Así pues, existen un gran entramado de definiciones y estudios que giran alrededor del síndrome de burnout. No obstante, la doctrina concuerda y establece un punto que comparten la mayoría de definiciones, ya que, se trataría de una inadecuada respuesta al estrés laboral crónico, provocado por la sobrecarga laboral y el pésimo ambiente de trabajo quienes son los principales detonantes este padecimiento.

En contexto con lo mencionado y a la luz de la naturaleza de esta investigación, el síndrome de Burnout se ha vuelto más frecuente entre los teletrabajadores, dado que las nuevas condiciones laborales en las que se desenvuelven las actividades del trabajo digitalizado, han creado un lugar social cada vez más precario, “en el cual los pilares del estado de bienestar han sido sacrificados y la precariedad ha pasado de ser rasgo a estado

---

<sup>316</sup> Lachiner Saborío Morales y Luis Fernando Hidalgo Murillo, “Síndrome de Burnout”, *Medicina Legal de Costa Rica-Edición Virtual* 32, n° 1 (marzo de 2015): 2–3.

<sup>317</sup> Ibid.

<sup>318</sup> Ibid., 5.

<sup>319</sup> Ibid.

<sup>320</sup> Lázaro Santano y Merche García-Jiménez, “¿Burnout o precariedad?”, *Diagnóstico Cultural*, 5 de octubre de 2019, párr. 2, <https://www.diagnosticocultura.com/burnout-o-precariedad/>.

o condición vital normalizada”.<sup>321</sup> De este modo el sufrimiento interno del ser humano, se externaliza en un escenario que lo único que ha logrado, es proliferar entre el telón la innegable supresión de los derechos y como efecto colateral, se ha sacrificado de por medio el bienestar del trabajador.

De modo que lo más sensato, visto desde una óptica clínica, lo lógico sería acudir a las soluciones psicofarmacológicas acompañado de una respectiva valoración de un profesional de la salud. Sin embargo, se trataría de una solución ociosa, reduccionista, desenfocada y mecanicista a una cuestión de mayor magnitud,<sup>322</sup> que tiene su asidero en los problemas estructurales que ha creado la agresividad capitalista y la ambigüedad normativa. En vista de que, si no se da el debido tratamiento a los problemas micro sin atender a las causas macro, lo más seguro será seguir adentrándonos en la perpetuación de una vulnerabilizada sociedad digitalizada, cuyo infortunio brilla por su innegable precarización.

Bajo esta lógica, ¿Quién o quiénes serían los encargados en dar respuesta o cura a este mal social? Para el efecto de manera puntual, el diagnóstico le correspondería mayoritariamente al derecho. Puesto que, una regulación más específica y puntual del derecho a la desconexión, significaría para este panorama, una medicina simplificada pero efectiva, a través de la correcta aplicación del derecho a la desconexión.

Sin embargo, a nivel local el panorama normativo laboral no es alentador. Dado que sin sonar cansino resulta necesario precisar e insistir en los efectos nocivos para los derechos laborales, en los cuales la vaguedad y la ambigüedad en la regulación de esta norma supone para el apartado normativo local. Efectos que han logrado crear espacios que transgreden sin ningún menoscabo el preciado derecho a la salud del teletrabajador. Así pues, teletrabajar bajo esta modalidad se ha vuelto una tarea ardua, ya que se propicia un ambiente laboral cada vez más competitivo, que exige un trabajo con la mayor calidad, acompañado de una demandante capacidad para desarrollar el mayor conjunto de tareas posibles en un tiempo establecido. Ya que muchas de las veces sobrepasan las capacidades del trabajador y su compensación por titánica labor es inexistente o en el mejor de los casos injusta. Bajo este contexto convergen factores que suponen riesgos a largo y mediano plazo para la aplicación del derecho a la desconexión y en efecto el derecho a la salud, que en síntesis el incumplimiento del primero tendrá como resultado la vulneración el segundo.

---

<sup>321</sup> Ibid., párr. 5.

<sup>322</sup> Ibid., párr. 9.

De lo expuesto es imprescindible acotar la importancia y el rol que supone una sana aplicación del derecho a la desconexión digital en el marco normativo local, ya que el legislador debería promover la creación y aplicación de los mecanismos legales que obliguen al empleador a velar de manera estricta la protección de la salud del trabajador. Esto con miras a salvaguardar la integridad del colaborador y abolir la errónea idea esclavizadora, de que un trabajador permanentemente conectado no supone un trabajador más eficiente.

Así pues, el síndrome de Burnout, puede llegar incidir de manera notoria en la salud del trabajador teniendo consecuencias graves no solo a nivel físico sino también psicológico. De manera que, “la falta de descanso, la sobrecarga de trabajo, el no otorgamiento de independencia, la ausencia de refuerzo o las recompensas insuficientes, la falta de apoyo o confianza hacia el empleado, las injusticias, los conflictos de rol, y la ética moral”.<sup>323</sup> A nivel psicológico desencadenan una falta de energía, carencia de motivación que va de la mano con un elevado grado de apatía.<sup>324</sup> A nivel físico las afecciones son más palpables, debido a que se desencadenan síntomas como la “fatiga crónica, dolor de cabeza y trastornos gastrointestinales”.<sup>325</sup> Siendo uno de los tantos casos Liliana relata: “Estuve internada por molestias musculares, intestinales porque el colon es el que se afecta”.<sup>326</sup>

Historias como esta dejan entrever que la acumulación de estos factores, afectan de manera negativa al cuerpo y a la psiquis del teletrabajador. Que a la larga el desencadena el bajo rendimiento, contrario de lo que se pensaba al hiper conectarlo. De ello no cabe duda que el síndrome de Burnout, puede aparecer en cualquier actividad laboral que exige el máximo rendimiento posible del trabajador teniendo como premisa el discurso capitalista del mérito, que sostiene “si cada persona que lucha por sus sueños los conseguirá”.<sup>327</sup> Sin embargo, centrándonos en el panorama del teletrabajo, se puede decir que esto en gran medida se vuelve más complejo, ya que los límites y los tiempos entre el hogar, oficina se difuminan totalmente y tienden a entremezclarse. Sumado a esto, la mala interpretación del derecho a la desconexión como práctica de una cultura de *abierto permanentemente*, producto de la imprecisión normativa. Han desencadenado

---

<sup>323</sup> Sara Solís, “Burnout, el síndrome de la precariedad”, *La Izquierda Diario - Red internacional*, 5 de septiembre de 2017, párr. 4, <https://bit.ly/3dP2z4i>.

<sup>324</sup> *Ibid.*, párr. 3.

<sup>325</sup> *Ibid.*

<sup>326</sup> El Universo, “Teletrabajo en Ecuador”, párr. 9.

<sup>327</sup> Solís, “El burnout una de las nuevas enfermedades del SXXI”, 5.

múltiples problemas y como objeto de análisis en este apartado, el afectado viene siendo la salud del trabajador.

Pues bien, más allá de la salud mental y física, la norma laboral a través del empleador está en la obligación de velar por la seguridad física del trabajador. Dado que, a los encargados de hacer cumplir la ley, es decir los inspectores de trabajo se les dificulta verificar las óptimas condiciones en las que se desenvuelve el colaborador. En razón de qué estos no tienen acceso a los lugares privados del trabajador, esto es el hogar del teletrabajador. Por lo que resulta una tarea titánica garantizar un entorno laboral en óptimas condiciones, visto que la característica descentralizadora del teletrabajo en muchos casos no posibilita trabajar en un lugar con optimizadas condiciones. Sin embargo, esto no quiere decir que el empleador al no poder controlar el lugar de trabajo, pueda hacerse de la vista gorda y evite velar por la seguridad física del trabajador. Sino más bien, se debería en gran medida proporcionar los equipos adecuados y en el acto coadyuvar a evaluar los riesgos a la salud que conlleva teletrabajar, en virtud de que, el desarrollar esta actividad en el lugar de preferencia del trabajador no tiene por qué suponer una tarea traumática, ni mucho menos esto no debe convertirse una trampa mortal.<sup>328</sup>

Para finalizar, de todo lo visto no cabe duda que el Burnout y el teletrabajo, tienen un gran impacto sobre la salud de los trabajadores. En el cual el capitalismo adaptativo aprovechando de la transición laboral a los medios tecnológicos, la crisis sanitaria y las doctrinas del shock, han llevado a la creación de normas vacías y severas para los derechos, que innegablemente ponen en riesgo el bienestar social del sector laboral y en efecto de la colectividad. Es por ello que la importancia de una adecuación específica del derecho a la desconexión, supone un papel importante en la nueva lucha por la aplicación de la jornada laboral de ocho horas en la modalidad teletrabajo, tal cual, como los sindicatos encabezaron en el pasado.<sup>329</sup> Ahora es preciso centrar esfuerzos en lograr el ansiado equilibrio entre el trabajo y el trabajador, de manera que se creen y se promuevan prácticas adecuadas y sobre todo saludables para seguir avanzando como sociedad.

Así mismo, cabe mencionar que a lo largo de esta investigación se ha logrado ilustrar algunas de las circunstancias que han sido las detonantes de la precarización

---

<sup>328</sup> 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>.

<sup>329</sup> Uni Global Unión, “Los trabajadores y trabajadoras reivindican su derecho a la desconexión por el agotamiento profesional y la desigualdad de género”, párr. 4.

laboral del trabajador moderno. Asimismo, se he dicho que el derecho es el autor por excelencia en dar una luz de esperanza a este oscuro escenario. Sin embargo, hay que recordar que la norma por sí sola no hace milagros, ni mucho menos logra cambios inmediatos; sino más bien sirven de punto de partida para que día a día se construya el cambio.

Al respecto, la legislación ecuatoriana en gran o menos medida ha logrado sentar las bases normativas que permitan en un futuro dar el gran paso hacia una regulación eficiente, no solo del derecho a la desconexión, sino que se apertura las posibilidades de una consolidación de los múltiples derechos digitales. Dado que, por el momento su urgente desarrollo reglamentario, se ha quedado en un estado de inmóvil e inerte que lo único que ha propiciado es la negación de la inminente violación de los derechos del trabajador, situaciones que ponen en riesgo al sentido intrínseco del teletrabajador a desarrollar su actividad laboral con dignidad.

Así pues, considerando lo mencionado, con lo que se tiene hasta este momento, es imprescindible interpretar y añadir a los nuevos contratos laborales, ciertas medidas operativas y organizativas, de manera que su implementación, garantía y ejecución sean una realidad y no mera letra muerta en un apartado normativo que hasta la fecha no ha resultado eficaz. Pese a ello algunas voces sostienen que la desconexión digital es una cosa de todos, en el cual por un lado las empresas deberán trabajar y velar por concientizar la importancia de la desconexión del trabajo y por otro lado la corresponsabilidad recaerá directamente en el trabajador, quien es el llamado a poner límites y tomar acciones por cuenta propia que coadyuven a desconectar.<sup>330</sup> Noción que para la humilde opinión de este investigador resulta perniciosa, dado que, como se expuso en este capítulo resulta imposible y una tarea titánica adoptar esta medida mecanicista, tal cual como si de máquinas creadas para trabajar se trataran. Puesto que las múltiples situaciones que han surgido a partir de la imprecisión normativa, dejan abierta determinadas circunstancias donde el derecho a la desconexión no tiene aplicación directa, pero que están naturalmente relacionadas con el mismo.

---

<sup>330</sup> Noemí Rojas Bonachera, “Derecho a la desconexión digital como prioridad para tus trabajadores”, *Revista digital INESEM*, 5 de marzo de 2021, párr. 1–13, <https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/derecho-a-la-desconexion-digital/>.

## 2.4. Derecho a la desconexión digital y los retos que suponen

A lo largo de esta investigación se ha venido haciendo alusión a las problemáticas que el teletrabajo suponen para la ejecución del derecho a la desconexión digital, sin embargo, nada o poco se ha referido respecto a ¿cuáles son los retos que esta adecuación normativa implican para el derecho a la desconexión? Por lo cual para ampliar el contexto es necesario adoptar una mejor visión de este panorama.

En primer lugar, es imprescindible insistir que es necesario *establecer precisión en cuanto a duración de la jornada laboral en el teletrabajo, así como establecer estrictamente un horario legal laborable*. Puesto que, uno de los grandes retos que suponen la aplicación de la norma, esto visto desde el panorama normativo actual, es fomentar el diálogo entre empleadores y colaboradores, con el objetivo de llegar a armonizar el teletrabajo con el derecho a la desconexión. Esto con miras a adecuar la distribución de las horas propias de la jornada laboral, dotando así al trabajador de total soberanía para administrar de manera más eficiente y como mejor convenga su tiempo de descanso.

Dicho de otro modo, es necesario el urgente desarrollo de políticas internas hasta que el derecho a la desconexión este más o menos adecuado a las necesidades reales y en contexto con la realidad local. Así pues, desde esta perspectiva la empresa en concordancia con la normativa nacional, debería suscribir acuerdos en los cuales el derecho a la desconexión sea el punto de partida que permita ejecutar el teletrabajo sin complicaciones. Un ejemplo de ello es el acuerdo suscrito por empresas españolas como Telefónica, UGT y CCOO, con la adopción de la Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica, en la que destaca por atribuir el derecho a la desconexión digital,<sup>331</sup> como elemento fundamental para alcanzar una mejor alineación del tiempo del trabajador. Contrario a nuestro marco normativo que no lo define con precisión, ni mucho menos lo delimita, es más ni siquiera se prevé de un régimen subsidiario en defecto, ni sanción específica por la falta.<sup>332</sup> A diferencia de legislaciones de países como Francia en las que la norma obliga a las múltiples empresas a poner en marcha herramientas digitales que coadyuven en la regulación de la utilización de las TIC fuera de la jornada laboral.<sup>333</sup>

---

<sup>331</sup> Pérez Amorós, “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital”, 271–72.

<sup>332</sup> Molina Navarrete, “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo ‘Derecho Humano a la Desconexión’ de los trabajadores fuera de jornada?”, 912.

<sup>333</sup> Ibid.

En segundo lugar, otro reto que suponen las TIC para el derecho a la desconexión es la *identificación de los objetivos y el establecimiento de las expectativas en cuanto a los resultados que la empresa desea obtener a través del trabajador*. De modo que, con esta acción se logre equilibrar la balanza y se conseguiría evitar las cargas excesivas de trabajo, mismas que se originan a partir de una mala organización y planificación tanto de los objetivos como los resultados que se esperan del colaborador. Dicho esto, tanto el legislador como el empresario están en la obligación de ser conscientes de los riesgos que la mala aplicación de las herramientas digitales supone para los derechos del trabajador. Así pues, las empresas a través de los estándares que permiten la norma, vendrían siendo los llamados a ejercer un poder auténtico dentro de la empresa,<sup>334</sup> en lo que respecta a la planificación de los objetivos a largo plazo y con ello mediar en el acto el derecho a la desconexión.

En tercer lugar, es menester la *creación de mecanismos de supervisión y un plan de cumplimiento de metas*, es decir que, a través de las herramientas digitales y a la par de los respectivos organismos de control como las inspectorías de trabajo, se den el seguimiento para asegurar el estricto cumplimiento de los objetivos a desarrollarse durante el tiempo que dure la jornada laboral, esto a través de la adecuación de estándares de rígido acatamiento, con respecto a la mínima intervención en la privacidad e intimidad del trabajador.

Así pues, teniendo en cuenta que el estado actual de la norma local, nada o poco tiene desarrollado respecto a esta problemática, puesto que la naturaleza ambigua de la norma local, permite que estas injerencias sean cada vez normalizadas y se llegue a pensar que esta es una característica propia del teletrabajo, cuando en la realidad no es así, sino más bien se trata de una desfiguración de perspectiva a la naturaleza propia de las tecnologías digitales adecuadas al trabajo.

En cuarto lugar, otro desafío que enfrenta el derecho a la desconexión es la *falta de comunicación y cooperación entre el empleador y el trabajador*, dado que este factor resulta fundamental para la debida capacitación, dotación de recursos tecnológicos, así como de la planificación, supervisión y la obtención de resultados en los tiempos previamente establecidos, es decir que dentro del ambiente laboral es vital la aplicación de un ambiente de colaboración. Ya que de esta manera través de esta cultura colaborativa

---

<sup>334</sup> Raquel Aguilera Izquierdo y Rosario Cristóbal Roncero, “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica”, *Organización Internacional del Trabajo*, 23 de marzo de 2017, 12.

en gran medida se facilitaría la aplicación del derecho a la desconexión, dado que una buena comunicación entre el trabajador y empleador no supondría una aplicación traumática del teletrabajo, contrario de lo que en la actualidad sucede. La falta de comunicación dentro de las organizaciones laborales desfavorece a las condiciones laborales del trabajador. Visto que esto ayuda a identificar elementos clave que coadyuvan a la innovación y el valor para atender de manera más eficiente las necesidades o interés de los grupos afectados, específicamente para el caso concreto, la situación del teletrabajador.<sup>335</sup>

Finalmente, en quinto lugar, pero no menos importante la *confianza* juega un rol preponderante a la hora de aplicar el teletrabajo, puesto que como se dijo en capítulos anteriores el teletrabajo como nueva modalidad trae consigo múltiples ventajas, la soberanía del tiempo del trabajador es una de ellas, ventajas que hacen posible que desarrollar esta actividad laboral sea una realidad. Así pues, bajo esta lógica lo más sensato es pensar que el derecho a la desconexión es una decisión que se encuentra en las manos del trabajador y que en efecto puede hacerse efectivo una vez concluida su jornada laboral.

Sin embargo, esta idea es más compleja de lo que parece, dado que, si en el desarrollo del trabajo no se cuenta con los elementos como la organización, comunicación y planificación adecuados a la realidad de cada empresa. De la mano con los mecanismos legales que establezcan de manera clara los estándares específicos de aplicación y protección al teletrabajador, acompañado de sanciones que obliguen tanto a empleadores y trabajadores a aplicar el derecho a la desconexión estamos lejos de que este derecho sea una realidad.

A si pues bajo esta noción, es necesario que el sector normativo laboral local en su marco legal, en contexto con el derecho a la desconexión se ejecute una aplicación efectiva de la ley, es decir una norma que inspire respeto y con ello instaurar una cultura de legalidad para que este derecho sea una realidad y no mera letra muerta en un apartado normativo. Pero para ello, primero es necesario retrotraer la norma y modificarla en base a las experiencias y necesidades reales del sector laboral, que bajo la sombra de un capitalismo adaptativo y con una voz temerosa pide a gritos ser escuchada. Dicho de otro modo, se necesita una aplicación rigurosa y efectiva de la ley, con ello no se quiere decir

---

<sup>335</sup> María de Jesús Hernández Rangel, Adolfo Rogelio Cogco Calderón, y María del Carmen Gómez de la Fuente, “Comunicación de crisis ante la precariedad laboral en las organizaciones”, *Revista de Ciencias Sociales* XXVI, n° 4 (26 de agosto de 2020): 119.

que se instaure un Estado policiaco que vigile rigurosamente el cumplimiento de la norma.<sup>336</sup> Sino más esta noción se encarga “de reconocer que el orden, como tal, no se fundamenta en el cariño; que, “de todas las pasiones, la que en menor grado inclina al hombre a quebrantar las leyes es el miedo” (Thomas Hobbes dixit)... no el amor”.<sup>337</sup> Solo así, se podría imaginar un mejor mañana para la aplicación del derecho a la desconexión y que la tutela de los nuevos derechos digitales sean una realidad al margen de la esfera virtual, dando así la posibilidad a la creación de nuevos horizontes para los derechos del trabajador y las personas en general, de manera que en medio de “nuestro mundo interconectado, la empatía debe expandirse para abordar las grandes desigualdades que generan problemas de justicia.”<sup>338</sup>

---

<sup>336</sup> Carlos Bravo Regidor, “Las leyes y el miedo”, *Letras Libres*, 31 de marzo de 2001, párr. 1–5, <http://www.letraslibres.com/mexico/las-leyes-y-el-miedo>.

<sup>337</sup> *Ibid.*

<sup>338</sup> Organización de las Naciones Unidas, “Artículo 1: Libres e iguales en dignidad...”, *Noticias ONU*, 14 de noviembre de 2018, párr. 6, <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445521>.

## Conclusiones

La aplicación directa de las herramientas digitales de nueva generación en la vida de las personas, ha supuesto cambios de manera disruptiva en el *statu quo* de ciertos derechos y con ello han dado lugar a la evolución y nacimiento de una nueva gama de derechos humanos, para efecto de distinción denominados de cuarta generación. Visto que, las tecnologías y herramientas digitales de algún modo han injerido en el desarrollo normal de las garantías básicas del ser humano. De ahí que el mundo jurídico se encuentra al borde de un paradigma incierto, dado que el desarrollo de mecanismos legales de protección y el correcto tratamiento a los derechos de nueva data, resultan vagas e incipientes y en el mejor de los casos son ambiguos. Por lo cual nos sitúa en la forzosa necesidad de incorporarlos y regularlos en el entramado normativo de los Estados, dado que nos encontramos frente a la transición de una nueva revolución normativa que trae consigo retos que necesitan ser superados de manera urgente. Esto con la finalidad de evitar la creación de espacios sin ley en los cuales se normalice la vulneración de los derechos de las personas, debido a que ya no es un secreto a voces que internet es una tierra de todos y de nadie.<sup>339</sup> Espacio en el cual, si no se adoptan las medidas necesarias acorde a la realidad de cada Estado, dicho acto representaría un potencial desajuste en la calidad de la vida jurídica de las personas.

El derecho a la desconexión tiene su origen desde de incorporación de la figura del teletrabajo y su análisis tiene su asidero en el marco dogmático más que normativo, en razón de que su tratamiento toma interés desde la observación de las experiencias empresariales en la búsqueda de la optimización de los recursos humanos. Sin embargo, la necesidad de positivizarlo en los cuerpos normativos de cada país, se fortaleció con la incorporación forzosa del teletrabajo por el encierro derivado del covid-19. Es decir que la adaptación disruptiva de esta modalidad de trabajo a supuesto grandes cambios para el sector laboral. Vicisitudes que no estaban previstas ni mucho menos tomados en cuenta, dado que a nivel local figuras como el teletrabajo y el derecho a la desconexión no tenían un desarrollo conforme a las necesidades reales de cada Estado. Es decir que, al no considerar al teletrabajo como una posibilidad pragmática, el derecho a la desconexión

---

<sup>339</sup> Riofrío Martínez-Villalba, “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”, 21.

tampoco tuvo un análisis técnico por lo cual su aparición e incorporación en el apartado normativo fue un golpe de suerte en la norma laboral ecuatoriana.

El teletrabajo aparentemente es considerado un fenómeno innovador en la sociedad de la información, sin embargo su aparición fue hace más de cuatro décadas. Pese a su longeva incorporación en el marco laboral, su adaptabilidad ha venido siendo condicionada por la naturaleza dinámica de los diversos escenarios propiciados por la constante crisis económica de los grandes mercados, mismas que han ido modelando y adaptándolo de acuerdo a sus necesidades. Circunstancias que en la actualidad no son la excepción, esto visto desde el paradigma de la pandemia covid-19, que fue la principal razón en la mayoría de casos al incorporar el teletrabajo de manera abrupta en los sectores productivos públicos y privados, normalizándola y haciéndola pragmática en los espacios en los que se podía aplicar el trabajo en conjunto con las TIC.

Por otro lado, en la actualidad la facilidad con la que se han adaptado la aplicación y ejecución de las TIC, a la par del poder adquisitivo de los trabajadores hicieron que su transición sea prácticamente inmediata. No obstante, en los marcos normativos no se precisa de una caracterización legal propia, por lo cual en la coyuntura jurídica nacional e internacional existen opiniones divididas en cuanto a la naturaleza del teletrabajo, esto debido al nivel de desarrollo y desde la óptica que es abordada. Así pues, se ha llegado a confundir que todo el e-trabajo es teletrabajo, ya que no todo trabajador que emplee las TIC podrá ser considerado teletrabajador, dado que la característica que distingue al teletrabajo es la forma en la que se organiza y como se ejecuta. Característica particular que permite asociarlo y enfocarlo desde la legalidad y a la luz del derecho.

El teletrabajo se presenta como una oportunidad de innovar el mundo laboral a nivel macro. De modo que esta modalidad presenta una lista de ventajas que favorecen sus usos, pero no deben desconocerse las desventajas. Estas han servido de ejemplo para plantear la presente investigación. Visto que su carta de presentación se ve plasmada en la llamada *flexibilidad laboral* que se compone de dos trasfondos, uno positivo y otro negativo. El primero permite al trabajador tener el control y autonomía sobre la forma de trabajar, dotando de algún modo la idea de libertad. Así mismo, los beneficios son notables a nivel empresarial, dado que, al reducir costos de mantenimiento de oficinas, servicios básicos, costos operacionales, movilidad, insumos de oficina etc. Representan un gran beneficio para ambas partes, puesto que al reducir gastos el empleador puede contratar más personal e inclusive mejorar la calidad de vida de los trabajadores existentes. Sin embargo, el segundo trae consigo proyecciones opuestas, en razón de que

los empresarios en aras de mejorar la vida laboral de sus empleados han aprovechado de cuanto vacío legal existe, para optimizar las labores del personal al menor costo posible y con ello proliferar espacios que precarizan la situación laboral de los trabajadores.

Así pues, la regulación del derecho a la desconexión se presenta como una de las primeras iniciativas de los Estados con miras a la posible regulación de potenciales derechos que se hallan actualmente desarrollándose en la esfera virtual. Siendo uno de los de mayor interés la organización y el manejo de la información de carácter privado que se encuentran alojados en internet. De modo que este pequeño avance representa un potencial antecedente que de cara al futuro sirva de excusa para la protección de las garantías básicas de las personas todo en cuanto tenga que ver con la digitalización de la sociedad, los avances de las herramientas digitales y la implementación de las diversas tecnologías que cada vez van contraponiéndose al normal desarrollo de los derechos de las personas. De manera que es necesario desarrollar el derecho a la desconexión como institución propia de la norma laboral, dado que la vaguedad y la ambigüedad con la que se ha venido desarrollando, denota el poco interés del legislador local en adoptar mecanismos legales que hagan frente a las necesidades que suponen de la inminente evolución tecnológica digital al entremezclarse con los derechos de las personas.

El derecho a desconexión supone un hito trascendental para el paradigma laboral, dado que esta nueva institución no es un derecho absoluto, sino más bien engloba otros que son importantes para estatus del trabajador y el ser humano. Es decir, esta norma es un salto normativo en el que convergen garantías básicas, como la salud, la privacidad, el derecho al descanso, la libertad etc. En el cual operan de manera paralela con el objetivo de garantizar un pleno goce de la dignidad laboral en el desarrollo del trabajo en un mundo digitalizado. Esto demuestra que los derechos previamente reconocidos al mezclarse entre sí, dan origen a nuevos estándares normativos que necesitan ser revisado entre pinzas para crear un mejor mundo interconectado.

Hablar del derecho a la desconexión de manera indirecta se trastoca los lineamientos de una de las características fundamentales de cada persona que es la dignidad, que en palabras de Mary Robinson, ex alta comisionada de Derechos Humanos sostiene que la *dignidad*: “evoca una empatía con el otro y nos conecta unos con otros”,<sup>340</sup> dando la posibilidad a la creación de nuevos horizontes para los derechos del trabajador y las personas en general, de manera que en medio de nuestra sociedad, hoy por hoy

---

<sup>340</sup> Organización de las Naciones Unidas, “Artículo 1: Libres e iguales en dignidad...”, párr. 5.

digitalizada y marcada por la masificación de la interconexión, de igual modo la empatía debería propagarse con la finalidad de ocuparse del tratamiento de la expansión de las desigualdades que son el asidero en el cual se suscitan y en efecto ocasionan los grandes problemas de justicia que enfrenta día a día la humanidad.<sup>341</sup> Característica que de no existir nos situaría en un escenario de una sociedad deshumanizada, que desnaturaliza la esencia de las personas, accionar que nos separa de los senderos señalados por la ley sacrificando de por medio la seguridad, la libertad, la certeza, la igualdad y la justicia del trabajador.

Finalmente, como respuesta a la pregunta central de esta investigación, no cabe duda que la incorporación del derecho a la desconexión en las filas normativas, se consolida no solo como un importante avance normativo, sino más bien se afianza como un potente precedente a las múltiples interrogantes y retos legales que la virtualización de la sociedad trae consigo. Por otro lado, la característica masificadora de las tecnologías de la comunicación y la información, ya no son exclusivas de estas, sino que se trasladan también a los derechos, los digitales o de cuarta generación.

Así pues, bajo esta lógica el derecho a desconectar se presenta como un salvavidas en el creciente mundo laboral precarizado y erosionado. Ya que las TIC, a la par de la automatización y digitalización de la vida cotidiana de las personas, figuran un potencial avance en todo sentido de la palabra, pero también propician escenarios en los cuales la precarización es la normalidad y la protección de los derechos una mera utopía llena de buenas intenciones. En consecuencia, la implementación del derecho a la desconexión digital pretende construir límites estrictos que sirvan de barrera sólida frente a la precarización laboral, de modo que se convierta en una herramienta jurídica que de cara al futuro, posibilite seguir evolucionando no solo con la ejecución del sin fin de aplicativos a las actividades laborales, sino con ello desarrollar y optimizar de mejor manera las garantías básicas de las personas que hacen posible el correcto funcionamiento de nuestra sociedad.

---

<sup>341</sup> Ibid., párr. 6.

## Bibliografía

- Aguilera Izquierdo, Raquel, y Rosario Cristóbal Roncero. “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica”. *Organización Internacional del Trabajo*, 23 de marzo de 2017, 12.
- Agustino y Guilayn, Albert, Miquel Peguera Foch, Ramón Casas Vallés, Agustí Cerrillo i Martínez, Ana Delgado García, Jordi Herrera Joancomartí, Mark Jeffery, et al. *Derecho y nuevas tecnologías*. 1.a ed. Barcelona: Editorial UOC, 2005. <https://bit.ly/3oVbiIt>.
- Albert Márquez, José J. “El principio de neutralidad en Internet. Una aportación a la libertad de comunicación en Internet desde el pensamiento de Francisco de Vitoria”. *Estudios de Deusto* 66, nº 2 (27 de diciembre de 2018): 71–103. doi:10.18543/ed-66(2)-2018pp71-103.
- 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.
- Almudena, Moralejo. “La protección de los menores en Internet comienza con los padres: pautas, consejos y recursos”. *Europa Press*. Europa Press, 19 de diciembre de 2017. <https://www.europapress.es/portaltic/ciberseguridad/noticia-proteccion-menores-internet-comienza-padres-pautas-consejos-recursos-20171219124914.html>.
- Altés Tárrega, Juan Antonio, y Sergio Yagüe Blanco. “A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* 1, nº 2 (13 de julio de 2020): 61. doi:10.20318/labos.2020.5539.
- ASALE, RAE-, y RAE. “intimidad | Diccionario de la lengua española”. «*Diccionario de la lengua española*» - Edición del Tricentenario. Accedido 1 de junio de 2021. <https://dle.rae.es/intimidad>.
- . “privacidad | Diccionario de la lengua española”. «*Diccionario de la lengua española*» - Edición del Tricentenario. Accedido 1 de junio de 2021. <https://dle.rae.es/privacidad>.
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948.
- . *Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión*, Frank La Rue, 16 de mayo de 2011. A/HRC/17/17.
- Ayuda Ley Protección Datos. “Derecho a la Educación digital”. *Ayuda Ley Protección Datos (LOPDGDD)*, 12 de noviembre de 2018. <https://ayudaleyprotecciondatos.es/2018/11/12/derecho-educacion-digital/>.
- BBC News Mundo. “¿Qué es el ‘karoshi’, la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública?” *BBC News Mundo*, 10 de septiembre de 2016. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-37391172>.
- Berg, Janine, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani, y M Six Silberman. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. 1.a ed. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019.
- Bravo Regidor, Carlos. “Las leyes y el miedo”. *Letras Libres*, 31 de marzo de 2001. <http://www.letraslibres.com/mexico/las-leyes-y-el-miedo>.

- Buira, Jordi. *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*. 1.ª ed. Barcelona: Editorial UOC, 2012.
- Bustamante Donas, Javier. “Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos: repensando la condición humana en la sociedad tecnológica”. *Revista Iberoamericana de Ciencias, Tecnología, Sociedad e Innovación*, n° 1 (2001): 8.
- Caballero Martínez, Jhon. “El acceso a internet como Derecho Humano”. *Departamento de Derecho Informático*, 25 de marzo de 2020. <https://derinformatico.uexternado.edu.co/el-acceso-a-internet-como-derecho-humano/>.
- Castells, Manuel. *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Traducido por Carmen Martínez Gimeno y Jesús Alborés. 2.ª ed. Pocos y Derecho. Madrid: Alianza Editorial, 2000.
- Castillo, Christian. “Pandemia y precarización laboral en Argentina”. *O Social Em questão* 1, n° 49 (6 de enero de 2021): 89–110. doi:10.17771/PUCRio.OSQ.51112.
- Cialti, Pierre-Henri. “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?” *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Temas laborales, n° 137 (2017): 163–81.
- . “El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece?” *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n° 137 (2017): 163–81.
- Colombia. *Ley 1010 de 2006*, 23 de enero de 2006. Diario Oficial No. 46.160.
- Conklin, Kevin. “¿Qué es el Protocolo de transferencia de archivos (FTP)?” Blog. *Defrag This*. Accedido 5 de enero de 2021. <https://blog.ipswitch.com/es/qué-es-el-protocolo-de-transferencia-de-archivos-ftp>.
- De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, y Mathias Wouters. “Actualización de las necesidades del sistema”: *Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC*. 1.ª ed. Vol. 1. Documento de trabajo de la OIT. Ginebra: OIT, 2020.
- Del Castillo, Carlos. “Estos son los 17 nuevos ‘derechos digitales’ aprobados por el Congreso”. *El Diario*, 18 de octubre de 2018. [https://www.eldiario.es/tecnologia/nuevos-derechos-digitales-aprobados-congreso\\_1\\_1883608.html](https://www.eldiario.es/tecnologia/nuevos-derechos-digitales-aprobados-congreso_1_1883608.html).
- Ecuador. *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190*. Ministerio del Trabajo, 08 de 2016. Registro Oficial 825.
- . *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*. Ministerio del Trabajo, 14 de agosto de 2020. Registro Oficial 318.
- . *Código del Trabajo*, 16 de diciembre de 2005. Registro oficial 167.
- . *Constitución de la República del Ecuador*, 20 de octubre de 2008. Registro Oficial 449.
- . *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*, 22 de junio de 2020. Registro Oficial 229.
- . *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*, 26 de mayo de 2021. Registro Oficial 459.
- . *Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*, 5 de octubre de 2020. Registro Oficial 303.
- El Universo. “Teletrabajo en Ecuador: ‘Es la peor experiencia que he tenido. Laboro 15 horas al día y me pagan 6’”. *El Universo*. 18 de octubre de 2020, sec. Noticias. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/10/15/nota/8015311/desconexion-trabajadores-acoso-laboral-denuncias-ecuador>.
- España. *Convenio colectivo del Grupo Axa 2017-2020*, 10 de octubre de 2017. Boletín Oficial del Estado 244.

- . *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.
- . *Plan Piloto Concilia*, 23 de junio de 2006. Boletín Oficial del Estado 149.
- Espinoza, María Gabriela. “El derecho al olvido en la era digital. El caso de Google en España y El Tiempo en Colombia”. *Revista de Derecho Foro*, n° 27 (2017): 141–57.
- Eurofound and the International Labour Office, Jon Messenger, Oscar Llave Vargas, Lutz Gschwind, Simon Böhmer, Greet Vermeulen, y Mathijn Wilkens. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. 1.a ed. EF, 16/58/EN. Geneva: International Labour Office, 2017.
- Fraguas Madurga, Lourdes. “El concepto de derechos fundamentales y las generaciones de derechos”. *Anuario del Centro de la Universidad Nacional de Educación a Distancia en Calayud*, n° 21 (2015): 117–36.
- Fraiman, Juan. “Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas”. *Trabajo y Sociedad*, n° 25 (2015): 235–45.
- Gallart, María Antonia. “La articulación entre el sector público y la empresa privada en la formación profesional de América Latina”. En *Formación para el trabajo: ¿pública o privada?*, 1.a ed., 23–60. Montevideo: Cinterfor, 2001.
- González, Ana. “Derecho al testamento digital - ¿Qué es? ¿Es necesario?” *Grupo Atico34*, 6 de marzo de 2019. <https://protecciondatos-lopdc.com/empresas/derecho-testamento-digital/>.
- Gutiérrez Colominas, David. “La desconexión digital de los trabajadores: Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”. *Revista de Internet, Derecho y Política*, n° 31 (2020): 13.
- Han, Byung-Chul. *La sociedad del cansancio*. Traducido por Arregi Arantzazu Saratzaga. 1.a ed. Pensamiento Herder. Barcelona: Herder, 2012.
- . *Psicopolítica*. Traducido por Alfredo Bergués. 1.a ed. Pensamiento Herder. España: Herder, 2014.
- Hernández Rangel, María de Jesús, Adolfo Rogelio Cogco Calderón, y María del Carmen Gómez de la Fuente. “Comunicación de crisis ante la precariedad laboral en las organizaciones”. *Revista de Ciencias Sociales XXVI*, n° 4 (26 de agosto de 2020): 115–23.
- “Historia del Teletrabajo”. UNED, 28 de enero de 2019. <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>.
- INEC. “Encuesta nacional de empleo, desempleo, subempleo telefónica”. Ecuador: Instituto nacional de estadística y censos, mayo de 2020. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU\\_telefonica/Principales\\_Resultados\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf).
- Inter-Parliamentary Union y United Nations High Commissioner for Human Rights. *Derechos humanos: Manual para Parlamentarios*. 1.a ed. Ginebra; Le Grand-Saconnex: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; Unión Interparlamentaria, 2005.
- 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.
- Iturralde Durán, Carlos Antonio, y Lenin Efraín Duque Romero. “Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de Covid-19: Variables de análisis desde el enfoque marxista”. *Scielo Preprints*, 18 de enero de 2021, 16. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1724>.

- Jeff Orlowski. *The Social Dilemma*. Digital, Documental. Netflix, 2020. <https://www.netflix.com/title/81254224>.
- Lamarca Iturbe, Iñigo. “El trabajo en el siglo XXI: Perspectivas de futuro”. En *El trabajo en el siglo XXI: perspectivas de futuro*, 1.a ed., 29–44. Jornadas sobre derechos humanos 8. España: Ararteko, 2004. [https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_703\\_1.pdf](https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_703_1.pdf).
- Lenguita, Paula, Santiago Duhalde, y María Marta Villanueva. “Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina”. Ponencia presentado en 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2005. <https://www.aset.org.ar/congresos/7/12016.pdf>.
- Lenguita, 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.
- LetsLaw. “Derecho de rectificación en internet”. *LetsLaw*, 30 de mayo de 2019. <https://letslaw.es/derecho-de-rectificacion-en-internet/>.
- Llaneza, Paloma. “Derechos fundamentales e Internet”. *TELOS* 85 (2010). <https://telos.fundaciontelefonica.com/archivo/numero085/la-cuarta-generacion-de-derechos-humanos-en-las-redes-digitales/>.
- Llopis Benlloch, José Carmelo. “Con la muerte digital no se juega: el testamento online no existe”. En *Testamento ¿Digital?*, 2.a ed., 45–52. Desafíos Legales Juristas con Futuro. España: Juristas con Futuro, 2016.
- López-Mena, Luis. “Teletrabajo y acoso laboral”. *ResearchGate*, 2020. doi:10.13140/RG.2.2.30627.89128.
- MDN contributors. “World Wide Web - Glosario | MDN”, 2 de enero de 2021. [https://developer.mozilla.org/es/docs/Glossary/World\\_Wide\\_Web](https://developer.mozilla.org/es/docs/Glossary/World_Wide_Web).
- 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.
- Mettling, Bruno. “Transformation numérique et vie au travail”. Relación. Francia: Orange, 2015. <https://bit.ly/3DWqd9u>.
- Ministerio TIC Colombia. *Historia del teletrabajo*. YouTube. Historia del teletrabajo. YouTube, 2016. [https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUiEQwU&ab\\_channel=BCCSpeakers](https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUiEQwU&ab_channel=BCCSpeakers).
- Miranda Bonilla, Haideer. “El acceso a Internet como derecho fundamental”. *Revista Jurídica Ius Doctrina*, n° 15 (2016): 23.
- Molina Navarrete, Cristobal. “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo ‘Derecho Humano a la Desconexión’ de los trabajadores fuera de jornada?” *Revista de la Facultad de Derecho de México* 67, n° 269 (2017): 892–919.
- Morales Muñoz, Karol, Sofia Daniela Negri, Rafael Grohmann, Alejandra Dinero Martínez, Carolina Salazar Daza, Kruskaya Hidalgo Cordero, Derly Sánchez Vargas, et al. *Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina*. Editado por Kruskaya Hidalgo Cordero y Carolina Salazar Daza. 1.a ed. Observatorio de plataformas. Quito, Ecuador: Friedrich Ebert Stiftung Ecuador : ILDIS, 2020.
- Muñoz, Juan Andrés. “El acceso a Internet, un derecho humano según la ONU”. CNN Latam. *CNN*, 9 de junio de 2011. <https://cnnespanol.cnn.com/2011/06/09/el-acceso-a-internet-un-derecho-humano-segun-la-onu/>.

- Murillo De la Cueva, Pablo Lucas. “Derechos fundamentales y avances tecnológicos: Los riesgos del progreso”. *Boletín mexicano de derecho comparado* 37, n° 109 (2004): 71–110.
- Muro, Ignacio. “Las paradojas del trabajo digital y las utopías de Marx”. *Economistas Frente a la Crisis*. Accedido 13 de mayo de 2021. <https://economistasfrentealacrisis.com/las-paradojas-del-trabajo-digital-y-las-utopias-de-marx/>.
- 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, n° 2 (2017): 49–57.
- Navas Alvear, Marco. “El derecho a la rectificación en la perspectiva actual”. *Revista Jurídica* 18 (18 de enero de 2005): 125–33.
- Nilles, Jack. *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. 1.a ed. New York: John Wiley & Sons, 1976.
- Organización de las Naciones Unidas. “Artículo 1: Libres e iguales en dignidad...” *Noticias ONU*, 14 de noviembre de 2018. <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445521>.
- . “COVID-19, teletrabajo y salud laboral: ¿ir o no ir la oficina? Ese es el dilema”. *Noticias ONU*, 29 de abril de 2021. <https://news.un.org/es/story/2021/04/1491462>.
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio C001-Sobre las horas de trabajo*, 29 de octubre de 1919.
- . *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. 1.a ed. Vol. III (B). Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones 107. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2018. [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_618490/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618490/lang--es/index.htm).
- Patlán Pérez, Juana. “Efecto del burnout y la sobrecarga laboral en la calidad de vida laboral”. *Estudios Gerenciales* 29 (2013): 445–55. doi:10.1016 / j.estger.2013.11.010.
- Pérez Amorós, Francisco. “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, Nueva Época, 14, n° 45 (2020): 257–75. doi:1870-2147.
- Pérez Díaz, Vanessa. “El proyecto que garantiza el derecho a la desconexión laboral pasó su primer debate”, 2020. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/el-proyecto-que-garantiza-el-derecho-a-la-desconexion-laboral-paso-su-primer-debate-3061259>.
- Pérez, Francisco. “El derecho a la seguridad digital”. *Otrosi.net*. Accedido 14 de septiembre de 2020. <https://www.otrosi.net/analisis/derecho-la-seguridad-digital>.
- Pérez, Mariana. “¿Qué es el Trabajo? » Su Definición y Significado”. *Concepto de - Definición de*, 8 de febrero de 2021. <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>.
- Pérez Martínez, Jorge, y Enrique Badía, eds. *El debate sobre la privacidad y seguridad en la red: regulación y mercados*. 1.a ed. Fundación Telefónica. Cuaderno 36. Barcelona : Madrid: Editorial Ariel ; Fundación Telefónica, 2012.
- Pérez Sánchez, Carmen. “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?” *VI Congreso Internet, Derecho y Política. Cloud Computing: El Derecho y la Política suben a la Nube*, n° 11 (diciembre de 2010): 24–33.
- Perrons, Diane, Colette Fagan, Linda McDowell, Kath Ray, y Kevin Ward. *Work, Life and Time in the New Economy*. 1.a ed. Londres: Sage Publications, 2011.

- Platero Alcón, Alejandro. “El derecho al olvido en internet. El fenómeno de los motores de búsqueda”. *Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín*, Opinión Jurídica, 15, n° 29 (2016): 243–60.
- Plaza, Ignacio González. “Tribuna | El acoso no conoce de teletrabajo”. *Cinco Días*, 27 de enero de 2021. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/26/legal/1611682801\\_678528.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/26/legal/1611682801_678528.html).
- Plaza, Julián. “Derecho Digital, nueva asignatura clave en la formación de abogados”. *Libre Mercado*, 23 de enero de 2016. <http://www.libremercado.com/2016-01-23/el-derecho-digital-nueva-asignatura-clave-en-la-formacion-de-abogados-y-juristas-1276566178/>.
- Pravda, Natalia, y Silvia Federici. “Esta crisis demuestra cuánta miseria lleva en sí el capitalismo: Silvia Federicci”. *EcuadorToday*, 4 de agosto de 2020. <https://ecuadortoday.media/2020/08/04/esta-tesis-demuestra-cuanta-miseria-lleva-en-si-el-capitalismo-silvia-federici/>.
- Requena Montes, Oscar. “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales* 10, n° 2 (8 de julio de 2020): 541–60. doi:10.46661/lexsocial.5076.
- Reta, Viviana Edith. “Las Formas de Organización del Trabajo y su incidencia en el campo educativo”. *Redalyc*, Fundamentos en Humanidades, I, n° 19 (2009): 119–37.
- Riofrío Martínez-Villalba, Juan Carlos. “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos* 25, n° 1 (2014): 15–45.
- 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.
- Rodríguez Prieto, Rafael. “Mecanismos de explotación en el capitalismo digital. Modelos de plusvalía en Red”. *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales* 17, n° 2 (9 de septiembre de 2020): 131–40. doi:10.5209/tekn.69454.
- Rodríguez-Diosdado, Pepa Burriel. “La OIT y los derechos de las personas trabajadoras”. *La Vanguardia*, 29 de julio de 2019. <https://www.lavanguardia.com/que-estudiar/20190729/463762255569/oit-derechos-personas-trabajadoras-centenario.html>.
- Rojas Bonachera, Noemí. “Derecho a la desconexión digital como prioridad para tus trabajadores”. *Revista digital INESEM*, 5 de marzo de 2021. <https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/derecho-a-la-desconexion-digital/>.
- Rosenbaum Carli, Federico. “El ‘derecho’ a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo”. *Revista Derecho & Sociedad* 53 (2019): 111–22.
- Rubbini, Nora Inés. “Los riesgos psicosociales en el teletrabajo”. En *Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales*, 18. Argentina: Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 2012. <https://www.aacademica.org/000-097/581>.
- Ruiz Torres, Paula. “Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia”. *Historia y Comunicación Social* 26, n° Especial (10 de febrero de 2021): 11–18. doi:10.5209/hics.74237.
- Saborío Morales, Lachiner, y Luis Fernando Hidalgo Murillo. “Síndrome de Burnout”. *Medicina Legal de Costa Rica-Edición Virtual* 32, n° 1 (marzo de 2015): 6.

- Santano, Lázaro. “No es enfermedad: es precariedad”. *Diagnóstico Cultura*, 27 de junio de 2020. <https://www.diagnosticocultura.com/no-es-enfermedad-es-precariedad/>.
- Santano, Lázaro, y Merche García-Jiménez. “¿Burnout o precariedad?” *Diagnóstico Cultura*, 5 de octubre de 2019. <https://www.diagnosticocultura.com/burnout-o-precariedad/>.
- Sequera, Maricarmen, Leandro Ucciferri, y Amalia Toledo. “Derechos humanos y seguridad digital: una pareja perfecta”. Análisis de políticas sobre ciberseguridad y derechos humanos en Latinoamérica. Paraguay: TEDIC, 8 de marzo de 2018. <https://www.tedic.org/derechos-humanos-y-seguridad-digital-una-pareja-perfecta/>.
- Serrano García, Juana María. “La ‘Uberización’ del trabajo: Una forma más de violencia laboral”. En *Los actuales cambios sociales y laborales: Nuevos retos para el trabajo*, 1.a ed., 4:209–28. Suiza: Peter Lang, 2017. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro>.
- Serrano Olivares, Raquel. “Los derechos digitales en el ámbito laboral: comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales”. *IusLabor* 0, nº 3 (9 de mayo de 2019): 216–29. doi:10.31009/IUSLabor.2018.i03.06.
- Silva, María Vanessa. “¿En qué consiste el derecho a 12 horas de desconexión que tiene el teletrabajador en Ecuador?” *El Comercio*, 30 de julio de 2020. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/derecho-desconexion-teletrabajo-ecuador-explicacion.html>.
- Solís, Sara. “Burnout, el síndrome de la precariedad”. *La Izquierda Diario - Red internacional*, 5 de septiembre de 2017. <https://bit.ly/3dP2z4i>.
- Staff Hhigh Tech Editores. “¿Cuántos datos genera el mundo cada minuto?” *Infochannel*, 11 de junio de 2018. <https://www.infochannel.info/cuantos-datos-genera-el-mundo-cada-minuto>.
- Suñé Llinás, Emilio, y Francisco Lara Yuste, eds. “Los Derechos Humanos en el Ciberespacio: La Declaración de Derechos en el Ciberespacio”. En *Derecho informático, electrónico y de las comunicaciones: actas de la II Convención Internacional de Derecho Informático*, 1.a ed., 39–64. Madrid: ASIMELEC: CIID, 2009.
- 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): 150–61.
- Tunal Santiago, Gerardo. “Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo”. *Trabajo y Sociedad*, nº 19 (2012): 31–54.
- Uni Global Union. “Los trabajadores y trabajadoras reivindican su derecho a la desconexión por el agotamiento profesional y la desigualdad de género”. *UNI Global Union*, 17 de octubre de 2019. <https://www.uniglobalunion.org/es/news/los-trabajadores-y-trabajadoras-reivindican-su-derecho-a-la-desconexion-por-el-agotamiento>.
- Velasco, Andrea. “¿Conoces tus derechos digitales?” *Impulso Digital*. Accedido 31 de agosto de 2020. <https://impulsodigital.elmundo.es/seguridad-tecnologica/conoces-tus-derechos-digitales>.
- Velásquez, Jhon Orlando. “Procesos Digitales y la era del Taylorismo Informático”. *Transformación Empresarial*, 17 de marzo de 2016. <https://bit.ly/3dTukZr>.