



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo
UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO
ESTUDIO CRÍTICO SOBRE EL DERECHO A LA
DESCONEXIÓN DIGITAL
TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR: JAVIER HABIB SERRANO LOYOLA

DIRECTOR: ABG. JOSÉ LUIS VÁZQUEZ CALLE

AZOGUES – ECUADOR

2023


DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Javier Habib Serrano Loyola portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302353420**. Declaro ser el autor de la obra: "**Estudio crítico sobre el derecho a la desconexión digital**", sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, **25 de octubre de 2023**

F:


Javier Habib Serrano Loyola

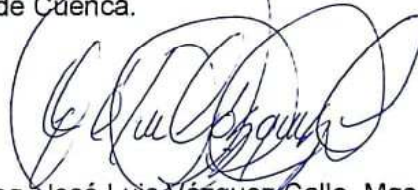
C.I. 0302353420

Azogues, 18 de octubre de 2023

ABG. JOSÉ LUIS VÁZQUEZ CALLE,
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO SEDE AZOGUES

INFORMA:

Que, el estudiante JAVIER HABIF SERRANO LOYOLA, ha cumplido a cabalidad con la realización de su trabajo de investigación titulado "ESTUDIO CRÍTICO SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL". Por tal razón, se confirma que ha finalizado su trabajo de investigación satisfactoriamente y cumple con los estándares establecidos por la Universidad Católica de Cuenca.



Abg. José Luis Vázquez Calle, Mgs.
DOCENTE

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a los docentes Abg. José Luis Vázquez Calle, Abg. Ana Fabiola Zamora Vázquez y Abg. Martha Paola Loyola Torres quienes con su tiempo y dedicación me acompañaron y guiaron para el desarrollo del presente trabajo.

DEDICATORIA

A mis padres por el apoyo y amor incondicional brindado, sobre todo a mi madre por el empuje durante toda la mi carrera universitaria y por siempre impulsarme a seguir, también agradecer a toda mi familia por siempre ser ese motivo para culminar mis estudios universitarios.

Estudio crítico sobre el derecho a la desconexión digital

A critical study on the right to digital disconnection

Javier Habib Serrano Loyola

Tutor: José Luis Vázquez Calle

1 RESUMEN

Estudio crítico sobre el derecho a la desconexión digital

Javier Habib Serrano Loyola, José Luis Vázquez

Universidad Católica de Cuenca, javier.serrano.22@est.ucacue.edu.ec

En el siguiente trabajo investigativo se analizó la relación de incompatibilidad que existe laboralmente en nuestra legislación, pues de un lado, la regulación de la jornada laboral ordinaria conforme el Código del Trabajo es de ocho horas diarias (para los trabajadores en general), no obstante conforme la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario respecto al derecho a la desconexión digital del teletrabajador debe ser de doce horas; es decir, el empleador puede ponerse en contacto con su trabajador e impartirle órdenes, más allá de las 8 horas de la jornada máxima de trabajo, debiéndonos preguntar al respecto si existe una diferencia entre los derechos del teletrabajador y del trabajador, situación transversal del problema puesto que las personas necesitan el derecho al descanso de acuerdo a lo establecido en la Norma Suprema. La metodología se desarrolló bajo un enfoque cualitativo con la utilización de los métodos, histórico- lógico, analítico-sintético y dogmático jurídico. La técnica fue la revisión bibliográfica y el instrumento el fichaje. Como conclusión se justificó de manera teórica la incompatibilidad entre la regulación de la jornada máxima de trabajo del Código de Trabajo versus la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en cuanto a la jornada máxima de trabajo de los teletrabajadores. Adicionalmente, se recomienda una reforma a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para que armonice estos dos instrumentos. Palabras clave: trabajo, jornada, desconexión, derechos, trabajadores, teletrabajadores

Palabras clave: trabajo, jornada, desconexión, derechos, trabajadores, teletrabajadores

2 ABSTRACT

Critical study on the right to digital disconnection

In this research, it was analyzed the relationship of work incompatibility in our legislation since, on the one hand, the regulation of the ordinary working day according to the Labor Code is eight hours a day (for workers in general), however, according to the Organic Law of Humanitarian Support regarding the right to digital disconnection of the teleworker, it must be twelve hours. In consequence, the employer can contact workers and give them orders beyond the 8 hours of the maximum work day, questioning, in this regard, if there is a difference between the rights of a teleworker and a regular worker, a transversal situation of the problem since people need the right to rest according to what is established in the Constitution. The methodology was developed under a qualitative approach with the use of historical-logical, analytical-synthetic and legal dogmatic methods. The technique was the bibliographic review and the instrument was the literature analysis. In conclusion, the incompatibility between the regulation of the maximum working day of the Labor Code versus the Organic Law of Humanitarian Support regarding the maximum working day of teleworkers was theoretically justified. Additionally, a reform to the Organic Law of Humanitarian Support is recommended to harmonize these two instruments.

Keywords: work, shift, disconnection, rights, workers, teleworkers

TABLA DE CONTENIDO

1	RESUMEN	VII
2	ABSTRACT	VIII
4	INTRODUCCIÓN	10
5	METODOLOGÍA.....	11
6	DESARROLLO.....	12
6.1	El derecho a la desconexión digital, un acercamiento a su noción y principales características	12
6.2	Origen y evolución del derecho a la desconexión digital. Su relación con la jornada de trabajo y el derecho al descanso	16
6.2.1	La jornada laboral.....	16
6.2.2	El derecho al descanso	18
6.2.3	El derecho a la desconexión digital.....	19
6.3	Implementación de este derecho en otros países. Una perspectiva comparada	20
6.3.1	Italia.....	20
6.3.2	Francia.....	21
6.3.3	España	21
6.4	El derecho a la desconexión digital en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Su incompatibilidad con el derecho al descanso y con la jornada máxima de trabajo.	22
6.5	Experiencias del Caso STSJ Castilla y León febrero 2016 (Rec.2229/2015) sobre la protección del derecho a la desconexión digital.....	25
6.6	Una propuesta de solución integral a la problemática planteada	27
7	CONCLUSIONES.....	28
8	Bibliografía.....	29

3 INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema “estudio crítico sobre el derecho a la desconexión digital” y se puede definir como aquel derecho que asegura a los trabajadores y teletrabajadores tiempo libre fuera de su jornada laboral con la finalidad de no responder llamadas, mensajes ni correos electrónicos de su empleador; es decir, evitar el uso completo de medios telemáticos cuando las horas de trabajo hayan concluido.

Su característica principal es que garantiza el descanso en relación con la jornada laboral, y le obliga al empleador a respetar los derechos de los teletrabajadores. Para analizar la problemática del porqué de la existencia de incompatibilidad entre el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es necesario que mencionemos sus causas, siendo esta la principal falta de profundización de este derecho en la ley.

La investigación de esta problemática fue realizada por el interés de conocer la forma de regulación actual del derecho a la desconexión en nuestro país. Además, saber cómo está el ambiente laboral ecuatoriano, y sobre todo si en los últimos años se ha logrado algún avance para promover el derecho al descanso obligatorio dentro de la legislación. A partir de lo expuesto en líneas anteriores, determinar si existe un conflicto entre normas que inciden en su cumplimiento y violentan los derechos o simplemente el trabajador ha quedado en un estado de indefensión frente a su empleador.

En el marco de la metodología, la investigación es de tipo no experimental, bajo un enfoque cualitativo, además se aplicarán métodos como el histórico – lógico, analítico – sintético y el dogmático – jurídico. La técnica de investigación es la revisión de bibliografía, basada en la búsqueda de información para recabar conceptos e ideas que complementen el trabajo a través de la técnica del fichaje. Como pregunta de investigación se planteó ¿Cuáles son las consecuencias de la regulación actual del derecho a la desconexión digital?

Asimismo, se ha planteado como al objetivo general de este trabajo de investigación fundamentar teóricamente la incompatibilidad entre la regulación de la jornada máxima laboral dentro del Código del Trabajo, versus el derecho a la desconexión de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario con la finalidad de establecer la falta de armonía entre las mismas y como afectan los derechos de los teletrabajadores.

Los subtemas a analizarse serán ¿Qué es el derecho a la desconexión digital?, se pretende explicar desde un enfoque normativo y doctrinario sobre el derecho a la desconexión,

para de esta manera plantear las diversas opiniones que se tienen sobre este derecho y a partir de esto establecer sus características principales.

Asimismo, el origen y evolución del derecho a la desconexión, en este apartado se establecen los hitos históricos por los que ha pasado el derecho a la desconexión desde una perspectiva internacional, a nivel europeo y con estos elementos saber cómo se encuentra este derecho en la actualidad.

Otro subtema importante es respecto a la regulación ecuatoriana del derecho a la desconexión digital y el derecho al descanso, existiendo una contrariedad para comprender aquellos factores diferenciadores de los mismos. En este sentido, establecer el problema del derecho a la desconexión en nuestro país; así como la implementación de este derecho en otros países (Italia, Francia y España), para reproducir los parámetros importantes dentro de la legislación ecuatoriana.

Además, es necesario hacer alusión a la jornada máxima de trabajo en Ecuador, conforme el Código del Trabajo, esto consiste en conocer históricamente como se ha implementado en el Ecuador la jornada máxima del trabajo desde sus inicios hasta la actualidad y las problemáticas del derecho a la desconexión digital en Ecuador, desde diversas perspectivas como del Código del Trabajo, la Ley de Apoyo Humanitario y la primordialmente la Constitución.

Finalmente, se realiza una propuesta de solución integral al problema detectado sugiriendo tres aspectos: 1) La reforma a la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020” 2) Implementar una política empresarial; y, 3) Implementar el contenido de la sentencia del Caso STSJ Castilla y León febrero 2016 (Rec.2229/2015).

4 METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo no experimental pues no se manipularon variables. El enfoque de la investigación fue el cualitativo por medio de la fundamentación teórica sobre la desconexión digital y la revisión de bases de datos bibliográficas. El nivel de profundidad fue el descriptivo al tratar los criterios emitidos por tratadistas que han realizado estudios relativos al tema en cuestión. Los métodos utilizados fueron el histórico lógico que permitió realizar un recuento temporal de la desconexión digital. Otro método fue el analítico – sintético, aplicado para desmembrar o descomponer la información correspondiente a la desconexión digital y luego realizar una síntesis con la reconstrucción de la información relevante. La utilización del

método dogmático fue fundamental para la revisión de la parte positiva del derecho. La técnica fue la revisión bibliográfica y se utilizó el fichaje como instrumento.

5 DESARROLLO

5.1 El derecho a la desconexión digital, un acercamiento a su noción y principales características

La doctrina, la ley y la jurisprudencia explican de una manera concreta el problema fundamental de estudio, y como la tecnología es su principal responsable, ya que “en la sociedad hiperconectada en la que vivimos, resulta cada vez más difícil encontrar aspectos de nuestras vidas y de nuestro tiempo que no estén afectados por la tecnología y las nuevas formas de comunicación” (Segura Arruga, 2021, p. 7), más aún en el caso de quienes para trabajar utilizan las tecnologías de la información y la comunicación.

Es decir que, todos estos dispositivos tecnológicos imposibilitan que el teletrabajador logre desconectarse de sus actividades laborales, ya que en cualquier ámbito de su vida está conectado digitalmente. Esto crea una brecha en donde el espacio de ocio pasa a ser un espacio de trabajo o teletrabajo. Ahora bien, conceptualizando esta institución jurídica podemos sostener que, el derecho a la desconexión digital consiste en:

el derecho de toda persona colaboradora de una organización a no responder fuera del horario laboral a comunicaciones y a mensajes derivados del puesto de trabajo que lleguen a través del teléfono, del ordenador o de cualquier otro dispositivo electrónico. (Turkle, 2019, p. 2).

Como se observa, la definición es bastante sencilla pues busca que el teletrabajador pueda disfrutar de su tiempo libre sin ningún tipo de interrupción, y que, sobre todo, no se combine el trabajo con la vida personal. De la misma forma, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario lo conceptualiza señalando 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 y otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020). Por lo tanto, es necesario que el teletrabajador pueda contar con un tiempo de desconexión, y el empleador ser respetuoso de la jornada laboral como al tratarse de un trabajador presencial

Por otra parte, se señala como un gran aporte este derecho, debido a que “con las nuevas tecnologías nuestro trabajo adquiere los vicios de la vieja divisa olímpica cada vez más rápido,

a mayor distancia, con más potencial” (Andrade, 2021, p. 54-55). Entonces, si bien las tecnologías han mitigado problemas como el caso del trabajo a través de medios telemáticos por citar lo ocurrido durante la pandemia generada por la COVID-19, esto no quiere decir que puede existir un abuso de conectividad cuando ya ha finalizado la jornada laboral.

En la actualidad, este acercamiento tecnológico consiste en que muchas personas se sienten obligadas a responder rápidamente a los correos electrónicos y mensajes de texto, incluso fuera de horas de trabajo, lo que puede causar estrés y agotamiento, pues el uso excesivo de los medios digitales puede tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar emocional. En ese mismo sentido y a falta de un pronunciamiento de nuestros jueces es pertinente conocer que otros países, como el caso colombiano regulan el derecho a la desconexión digital. Así se tiene que, la “Ley de Desconexión Laboral”, tiene como finalidad ser un instrumento que permita:

(...) crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales cualquiera sea su modalidad, con el fin de garantizar que el empleador no transgreda los límites entre la jornada laboral y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, ni aquellos de la intimidad personal y familiar del trabajador o servidor público. (Camara de Gobierno Colombiano, 2020)

Es decir, no se diferencia entre el descanso de un trabajador o de un teletrabajador conforme la citada sentencia. De la misma forma, en Francia se reconoce el derecho a la desconexión digital en su legislación laboral considerando que los empleados puedan desconectarse de sus dispositivos digitales y de cualquier comunicación digital fuera de su horario de trabajo sin tener ningún tipo de repercusión por no responder (Durán Penedo, 2019). Además, en el artículo L. 2242-8-7 CT *ibidem*, se determina que el empleador es quien debe garantizar el derecho a la desconexión digital. En diversos casos la desconexión digital se aplica de acuerdo a lo manifestado en la siguiente cita:

las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por parte de la empresa de dispositivos de regulación del uso de las herramientas digitales, con vistas a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones. En defecto de acuerdo, tras la consulta del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal, el empleador elabora una carta. Esta carta define las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y prevé además la puesta en marcha de acciones formativas y de sensibilización para un uso razonable de las herramientas digitales, dirigidas a los trabajadores y al personal directivo. (Cialti, 2017, p. 11)

Es preciso anotar que, habiendo conceptualizado lo que es el derecho a la desconexión digital, se puede resaltar su peculiar importancia para la relación laboral y sobre todo para garantizar los derechos de los teletrabajadores, particularmente el descanso, lo que permite que el trabajador pueda recuperar sus energías y desplegar sus labores de una forma adecuada, lo que inclusive podría optimizar su comportamiento.

Es crucial identificar los elementos que a consideración de la doctrina son fundamentales para entender el derecho a la desconexión digital y a su vez establecer sus bases, que permita entender los límites del vínculo teletrabajador - empleador. Englobamos aquellas características que, desde la perspectiva de las tratadistas Luz Naranjo y Graciela Monesterolo, son valiosas y aseguran que la integración del derecho a la desconexión digital a los cuerpos normativos a nivel mundial y sobre todo en nuestro país:

1. **Protección de la privacidad:** el derecho a la desconexión digital impulsa a las personas a proteger su privacidad y evitar cualquier tipo de interrupción constante en su tiempo de ocio dividiendo sus actividades del trabajo. Es primordial evitar que las tareas del espacio laboral trasciendan a las paredes del hogar, pues se considera que este lugar es el espacio personal en donde el ser humano descarga todo su estrés y debería estar alejado de todo aquello que le genere una presión extra e invada su privacidad (Naranjo, 2017).

2. **Mejora del bienestar:** el derecho a la desconexión digital puede ayudar a mejorar el bienestar de las personas al reducir el estrés y la fatiga relacionados con estar constantemente conectado, es fundamental que el trabajador en la medida de lo posible se encuentre en óptimas condiciones al momento de llevar a cabo sus actividades dentro de su horario, el empleador en la medida de lo posible debería asignar un cronograma de tareas a desarrollarse en un lapso de tiempo determinado y de esta manera mejorar la calidad de vida de sus subordinados para no interrumpir en un horario no apto (Naranjo, 2017).

3. **Fomento de la productividad:** desconectarse de las tecnologías digitales fuera de las horas de trabajo puede ayudar a aumentar la productividad en el trabajo al permitir a las personas acceder a su derecho al ocio. Se podría decir que la diversificación de las actividades y la integración de la tecnología mejora la productividad, esto tiene cierta parte de verdad, ¿pero a qué costo? es por ello que tanto el sector público como privado debe velar por sus intereses, más aún si su base son los trabajadores que aportan con tiempo y con energía (Naranjo, 2017).

4. **Limitaciones en el uso de correo electrónico, mensajería y llamadas fuera de horas laborales:** evitar durante el tiempo de ocio, aturdir al trabajador con aquellos medios tecnológicos que los distraen, esta característica se enfoca más en el propio

trabajador, porque él es el único que puede controlar el uso del correo electrónico, la incertidumbre y la ansiedad que se genera por tener que revisar constantemente todos los medios de comunicación con los que contamos en la actualidad, no permite que exista un momento de descanso a pesar de encontrarse en este, manejar también de forma diversificada las redes sociales personales y del trabajo con el objetivo de evitar estrés innecesario (Naranjo, 2017).

5. Prohibición de enviar o responder mensajes de trabajo después de ciertas horas: limitar en la medida de lo posible que tanto el trabajador como el empleador, utilicen sus teléfonos o computadoras para realizar actividades laborales. (Naranjo, 2017).

6. Importancia que los trabajadores puedan manejar la carga laboral con el horario establecido y no fuera del mismo: controlar la carga laboral que se maneja es de suma importancia puesto que se debe procurar que todos pendientes sean resueltos en las oficinas y no fuera de ellas, en muchos de los casos son los mismos trabajadores quienes en un intento de terminar su labor diario dedican tiempo libre a culminarlo, es por esta razón que es importante capacitarlos y evitar que su jornada se extienda más de lo necesario (Naranjo, 2017).

7. El derecho a no estar disponible digitalmente fuera del horario laboral, sin sufrir represalias por parte del empleador: no se puede disponer del tiempo de descanso, más aún si hablamos que dentro de varias legislaciones a nivel mundial se maneja un horario laboral que se debe cumplir a cabalidad y sin ningún tipo de restricción, si bien en varios casos se reconoce las horas extras debidamente remuneradas, estas no se realizan fuera del trabajo. Evitar llevar pendientes o recibir encargos puede generar desmotivación y angustia por no poder completarlos a tiempo. (Monesterolo, 2013)

8. La obligación por parte de las empresas de establecer medidas para garantizar que los trabajadores puedan ejercer este derecho: las empresas son la parte fundamental para la aplicación de este derecho pues son ellos los principales encargados de proveer las medidas pertinentes para que las actividades laborales sean cumplidos en un horario pertinente. (Monesterolo, 2013)

9. La posibilidad de los trabajadores de no responder a correos electrónicos, mensajes de texto, llamadas telefónicas, entre otros, fuera de su horario laboral: es importante entender que todos los dispositivos electrónicos que estén a nuestro alcance son de igual de manera herramientas de trabajo. Es por ello, que debe ser una necesidad urgente por parte del empleador controlar el uso de los dispositivos electrónicos dentro de la jornada laboral (Monesterolo, 2013)

Como un análisis de las características planteadas, denotamos que son muy variadas y extensas, se debe mencionar la más importante de ellas sin duda alguna sería “El derecho a no estar disponible digitalmente fuera del horario laboral, sin sufrir represalias por parte del empleador”. Esta intenta demostrar que el derecho al descanso es una garantía que el empleador en la medida de sus capacidades pueda garantizar, sin que esta decisión repercute en otros aspectos, como aumentar las horas de trabajo y bajar el sueldo de los trabajadores entre otras cosas.

Al comprender el uso que se le puede dar a cada uno de estos elementos, podemos destacar que es imprescindible buscar el máximo desempeño del teletrabajador, pero sin afectar ninguno de sus derechos fundamentales, para ello dentro de nuestro contexto social dependemos de nuestros legisladores para que desde su comprensión normativicen este derecho y se evite los abusos de poder.

5.2 Origen y evolución del derecho a la desconexión digital. Su relación con la jornada de trabajo y el derecho al descanso

El ser humano desde su existencia siempre ha trabajado para dotarse de recursos para su congrua subsistencia, si bien los tiempos han cambiado y a su vez las formas de trabajo (como el teletrabajo), accediendo a derechos como una remuneración justa o condiciones laborales decentes, el teletrabajador ha buscado la manera también de estar con su familia o tener un tiempo a solas sin tener ningún tipo de interrupciones, nuestra actualidad es distinta a la de aquellos tiempos, pero la necesidad del derecho al descanso siempre ha persistido, es por ello que es primordial dar un vistazo atrás para comprender cuál es el origen y la evolución de este derecho.

Comprender cuál ha sido el camino que ha seguido este derecho para llegar a ser considerado lo que es hoy en día, es de suma importancia es por ello que, al ser un tema realmente amplio, se consideró dividirlo en tres vertientes, primero la historia de la jornada laboral, segundo el surgimiento del derecho al descanso y finalmente el origen y evolución del derecho a la desconexión digital en el marco del teletrabajo, todos estos elementos analizados desde una perspectiva histórica y evolutiva.

5.2.1 La jornada laboral

Las condiciones laborales de antaño acostumbraron al trabajador a que cumpla con su labor hasta terminar con la tarea encargada, un claro ejemplo está dentro de la época de la

esclavitud, en donde los esclavos, que su gran mayoría eran prisioneros de guerra, estaban obligados a trabajar las tierras de sus dueños, realizando actividades de cosecha o siembra en condiciones insalubres y sin horarios de descanso, esta concepción podríamos considerarlo como los primeros pasos de la explotación laboral. (Villalpando, 2011)

Entre diversos antecedentes podemos señalar que, la jornada laboral surge en España de la mano de Felipe II, ya que en aquella época los trabajadores solían trabajar de 12 a 18 horas dejando excluido todo tipo de descanso, sin dejar de mencionar las terribles condiciones en las que laboraban. Su actividad culminaba cuando no había más trabajo por hacer, es a partir de este hecho que el rey decide implementar un sistema de trabajo que dure ocho horas diarias divididas cuatro en la mañana y cuatro en la tarde, cabe mencionar que otros sucesos a lo largo de la historia ayudaron a consolidarlo (Cabia López, 2020)

En ese mismo sentido, el británico Robert Owen fue una figura de gran importancia en 1810, debido a que estaba en contra de la Revolución Industrial y las horas de trabajo de aquellas épocas en las fábricas, por lo que planteó un sistema económico diferente basado en el cooperativismo en donde los empleados eran fundamentales porque influenciaban en las decisiones de las empresas, además consideraba que el capitalismo no era justo, por lo que para probar su modelo, lo aplicó en sus fábricas de Escocia y Estados Unidos, imponiendo una jornada de 10 horas, considerando que normalmente una jornada duraba entre 16 y 18 horas y vio que su propuesta funcionaba. En los años posteriores Owen decidió que lo mejor sería reducir la jornada a 8 horas. (Sosa, 2019).

De la misma forma, las luchas sociales en Estados Unidos fueron muy importantes, la Federación Americana del Trabajo llevó a cabo una gran huelga el 1 de mayo 1886, para reclamar la excesiva jornada laboral. Este hecho logró que algunos sectores patronales aceptaran la reducción a 8 horas. (Sosa, 2019). La OIT (Organización internacional de trabajo) trajo consigo otro gran aporte con su convenio 001 del 13 de junio de 1921, el cual se encargó de limitar a 8 horas diarias y 48 semanales, esto se menciona en su artículo 2:

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana (Organización Internacional del Trabajo, 1919).

Esta ley fue un gran hito histórico porque es de las pocas leyes de carácter internacional que luchó y protegió una jornada laboral más justa. Como se observa, la jornada laboral a lo largo de la historia ha sido una conquista social de los trabajadores por buscar condiciones de

trabajo más justas, que garanticen sus derechos consagrados en la Constitución y en las leyes de orden laboral, el limitar la jornada laboral a 8 horas diarias permite al trabajador cumplir con mayor eficacia y responsabilidad las actividades que su ocupación demanda para luego de la misma, dedicar su tiempo a actividades familiares, sociales, educativas e incluso en muchos casos conseguir un trabajo por horas que solvante aún más su economía. Ahora bien, debemos reflexionar si en el marco del teletrabajo existe una justificación objetiva para que este pueda estar a las órdenes de su empleador durante 12 horas y no las 8.

5.2.2 El derecho al descanso

En varios estados europeos como un primer antecedente hacia el origen del derecho al descanso, partimos de que el descanso en el siglo XIX, era de carácter religioso, por lo que no era una cuestión de derechos más bien de costumbre religiosa, por lo que el descanso era dominical. Es a partir de la revolución liberal con las primeras leyes obreras en donde realmente se empieza a considerar al descanso como un derecho. En la revolución liberal se genera la libertad de trabajo (contrato de cuenta ajena: el contrato civil de servicios), este tipo de contrato generó otras perspectivas hacia el descanso. (López Ahumada, 2004)

A finales del siglo XIX gracias a los constantes problemas que conllevó la creación de las primeras legislaciones obreras, esto impulsado por el liberalismo y la industrialización que permitieron la explotación patronal se consideró promover el descanso semanal y de esta forma dar solución a los problemas sociales que aquejan a la población por aquellos años. Entre los años de 1900 a 1930 se reconoció a nivel general el descanso dominical gracias a la nueva concepción social que se tenía referente al reposo del trabajador, además como una forma de brindar el acceso a mejores condiciones de salud. (López Ahumada, 2004)

Es en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) donde realmente el descanso pasa a ser un derecho. Se establece que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (art. 24). Un aspecto fundamental a tener muy en cuenta en este análisis es el factor tiempo, como un recurso que salvaguarda el tiempo libre y lo prioriza como un derecho, de esta manera se derivan una serie de garantías hacia el trabajador, tal como el derecho obligatorio a vacaciones, o los descansos obligatorios los fines de semana.

Regular el derecho al descanso debe ser una prioridad a nivel mundial, ya que todo trabajador debe estar sujeto a ciertos días libres obligatorios fuera de su actividad laboral rutinaria con el objetivo de evitar estrés, problemas de salud física o mental y asegurar la

productividad y rendimiento laboral, es por ello que al ser una necesidad social se debe primar como el derecho fundamental para proteger al trabajador o teletrabajador de cualquier tipo de injusticia. Posiblemente sea una evolución del derecho al descanso, la regulación del derecho a la desconexión digital en el marco del teletrabajo.

5.2.3 El derecho a la desconexión digital

Habiendo analizado la jornada laboral y entendida su importancia, así como el derecho al descanso, es preciso tratar sobre el origen y evolución del derecho a la desconexión digital. Puede ser confuso más aún si nos centramos en la perspectiva internacional, debido a que el surgimiento de este derecho no data de muchos años atrás, debido a que surge de una necesidad social, que antes no parecía urgente ya que vivimos en una sociedad dominada por las tecnologías de la información y la comunicación.

Posiblemente, la primera vez en la que se discutió el derecho a la desconexión digital fue en 2002, cuando la Unión Europea (UE) publicó una recomendación sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo. En esta recomendación se señalaba la importancia de garantizar que los trabajadores pudieran desconectarse de su trabajo fuera del horario laboral. Sin embargo, esta recomendación no tenía carácter vinculante y, por lo tanto, no se aplicaba en todos los países de la UE.

En 2016, Francia se convirtió en el primer país en introducir una ley que garantiza el derecho a la desconexión digital a los trabajadores, con la aprobación de la "Ley Travail", que obliga a las empresas con más de 50 empleados a negociar acuerdos para asegurar que los trabajadores puedan desconectarse fuera del horario laboral, además también se asegura que los empleadores deben negociar con sus empleados un acuerdo sobre el uso de las tecnologías digitales fuera del horario laboral. Los empleados también tienen derecho a no responder a correos electrónicos o mensajes fuera de las horas laborales. (Facundo, 2019)

En 2020, la Comisión Europea ha propuesto una iniciativa sobre el derecho a la desconexión digital, que establece la obligación de los estados miembros de la UE de garantizar que los trabajadores puedan desconectarse de su trabajo fuera del horario laboral, y que el empleador debe entablar acuerdos con sus trabajadores para regular como se implementa el uso de la tecnología. (Pérez Amorós, 2020)

Como se observa, esta triple perspectiva (descanso, jornada laboral y derecho a la desconexión digital) establecen el marco de actuación para que el trabajador se pueda separar de su jornada laboral y recuperar sus energías. Estos tres conceptos han tenido un importante

desarrollo a lo largo de los tiempos y han evolucionado hasta tener un conjunto de garantías que protegen a la parte débil de la relación laboral.

5.3 Implementación de este derecho en otros países. Una perspectiva comparada

En el ámbito del derecho comparado aparecen dignos representantes del continente europeo, pero se consideró como trascendental analizar el derecho italiano, español y francés, y cuáles han sido los mecanismos para la implementación del derecho a la desconexión digital en sus legislaciones.

5.3.1 Italia

Partimos de la existencia del smart-working, y busca que el trabajo se realice únicamente en un horario y lugar establecido por las partes, cabe recalcar que esta implementación ha sido legalmente considerada como un modo de contrato laboral, es evidente que el trabajador gracias a esto, tiene un tiempo mucho más flexible y no tiene ninguna presión para laborar, de esta manera el empleador no se ve afectado, ya que el empleado cumple con las actividades pactadas sin trasgredir ningún límite legal. (Rojas, 2019). Ahora examinaremos el artículo 18 de la Ley No. 81/2017 que habla del smart-working:

Aquella modalidad de ejecución del contrato de trabajo subordinado establecida mediante acuerdo entre las partes, incluso con formas de organización por fases, ciclos y objetivos, sin vínculos precisos de jornadas o de lugar de trabajo, con la posibilidad de la utilización de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades laborales. La prestación laboral se lleva a cabo, en parte al interno y en parte al externo del centro de trabajo sin una ubicación fija, dentro de los límites máximos de la jornada de trabajo diario y semanal, derivadas de la ley y la negociación colectiva.

Es fundamental informarnos cuál es la jornada laboral italiana y saber si su legislación es capaz de regular todas las leyes antes mencionadas sin afectar ningún derecho laboral, mencionamos a la ley “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento del lavoro” (texto consolidado de la legislación laboral) en su Título II, Capítulo I, Sección 3 y 4 en donde se determina que la jornada laboral será de 5 días, 8 horas diarias y 40 horas a la semana, y su descanso debe ser de al menos 11 horas entre el final de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente, además debe existir obligatoriamente un día de descanso. (Presidencia de la República Italiana, 2001).

Al dar un vistazo a su legislación denotamos que existe una gran protección hacia la desconexión y el descanso pues las leyes no hacen más que brindarles garantías a los trabajadores que los protejan frente a los abusos. Su jornada de trabajo le brinda la seguridad

al trabajador de que una vez cumplidas sus actividades tendrá un descanso asegurado todo esto garantizado por el smart-working, tendremos como resultado un sistema garantista y protector de derechos.

5.3.2 Francia

Francia aprobó una ley que garantiza la aplicación de este derecho en el espacio de trabajo, ya que esta ley prohíbe que todas las empresas envíen correos electrónicos a sus trabajadores fuera del horario de trabajo. En Francia, el derecho a la desconexión digital está reconocido y regulado por ley.

En 2017, se promulgó la legislación conocida como "el derecho a la desconexión" (le droit à la déconnexion) como parte de la Ley de Trabajo Francesa (Cialti Pierre, 2017). Esta ley tiene como objetivo garantizar que los empleados tengan tiempo para descansar y desconectar del trabajo, evitando así la sobreexposición a dispositivos digitales fuera del horario laboral. A continuación, se proporcionan algunos detalles clave sobre el derecho a la desconexión digital en Francia:

1. **Obligación de negociación:** La ley establece que las empresas con 50 o más empleados están obligadas a negociar y acordar con los representantes de los empleados (como comités de empresa o delegados sindicales) una política que regule el uso de dispositivos digitales fuera del horario laboral. Esta política debe definir las medidas para garantizar el respeto del tiempo de descanso y el derecho a la desconexión. (Cialti, 2017)

2. **Derechos de los empleados:** La legislación reconoce el derecho de los empleados a desconectarse del trabajo y a no responder a comunicaciones laborales (como correos electrónicos, mensajes de texto o llamadas) fuera de su horario de trabajo. Los empleados tienen el derecho de establecer límites y preservar su tiempo de descanso. (Cialti, 2017)

3. **Sensibilización y formación:** La ley también enfatiza la importancia de la sensibilización y la formación en materia del uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Se alienta a las empresas a proporcionar información y formación a los empleados sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la gestión del tiempo en el entorno digital. (Cialti, 2017)

5.3.3 España

Algunas grandes empresas, han comenzado a adoptar iniciativas y políticas corporativas sobre el derecho a la desconexión y el uso de los dispositivos móviles fuera del horario laboral. En primer lugar, la Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General

de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Vueling Airlines, S.A, y menciona en su disposición adicional décima:

se acuerda para todos los TCP (tripulante de cabina de pasajeros) la obligación específica de revisar el correo corporativo, por sus propios medios, un mínimo de una vez cada tres días. Para las nuevas incorporaciones se acuerda que, durante los dos primeros meses de su contrato, únicamente estarán obligados a revisar su correo corporativo una vez por semana. Queda excluido de la obligación de revisar el correo en los periodos de vacaciones, enfermedad, permisos y días libres. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017).

En la misma línea, la Resolución de 21 de septiembre de 2017, por la que se publica y registra el convenio Colectivo firmado entre el Grupo AXA, y la Federación de Servicios de CCOO, reconoce el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, dando un importante impulso a la utilización del teletrabajo. Ambas figuras son claves para el trabajo de la era digital y ha sido la negociación colectiva, y no la ley, la que ha tenido el valor de acometer su regulación (Pérez, 2019).

Como se ha demostrado regular un verdadero derecho a la desconexión digital no resulta complicado, todos los países antes mencionados han sabido configurar normas que salvaguardan este derecho sin perjudicar a los trabajadores y garantizándoles una jornada laboral estable, el Ecuador a pesar de regular un horario de trabajo y garantizar el derecho a la desconexión, no ha logrado sentar bases sólidas para que se aplique, ya que a pesar de que contamos con una jornada esta es variable por lo que su extensión puede pasar a ser de 10 horas.

Es por ello que, sería importante emular como estos países han logrado que se garantice su aplicación, además ofreciendo varias alternativas a las cuales tanto trabajadores como empleadores pueden adaptarse, cabe mencionar que no se depende netamente de las instituciones gubernamentales pues las entidades privadas pueden empezar a tomar acciones para proteger el bienestar de sus empleados.

5.4 El derecho a la desconexión digital en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Su incompatibilidad con el derecho al descanso y con la jornada máxima de trabajo.

La regulación jurídica del derecho a la desconexión digital para los teletrabajadores, dentro de nuestro país, es muy escasa y esto es una gran problemática, ya que no existe ninguna forma en la cual se pueda garantizar que el teletrabajador cumpla con su jornada laboral y que

de igual forma su derecho a estar desconectado se garantice. Saber que el derecho a la desconexión digital y el derecho al descanso no son iguales, el primero busca alejar completamente al trabajador de la tecnología fuera de su lugar de trabajo y que este no sea interrumpido, mientras que el segundo busca que el trabajador tenga acceso a vacaciones obligatorias o ciertos días libres como lo son los fines de semana.

Por un lado, el Código del Trabajo determina que “la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales” (Código del Trabajo, 2005, art. 47). Como se observa, nada garantiza que pueda existir un irrespeto a este tiempo. Sin embargo, si realizamos una búsqueda en nuestra legislación tanto a nivel constitucional como infra constitucional, podemos analizar para el caso de los teletrabajadores, las disposiciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, precisamente este documento surge como una necesidad dentro del contexto social de aquella época, y también como único punto de apoyo, esta ley determina que:

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020, art. innumerado).

Al analizar lo citado en líneas anteriores, establecemos que el tiempo relativo al descanso es fundamental, como un derecho para los trabajadores y teletrabajadores y que no debe ser tomado a la ligera, pues es el momento en el cual los trabajadores no están obligado a contestar ningún pedido de su empleador por un periodo de tiempo de un máximo de 12 horas, es decir el trabajador debe estar pendiente en un lapso de 12 horas, lo que excede el máximo de la jornada de trabajo que es de 8 que se encuentra establecido en el Código del Trabajo.

En ese mismo sentido, nuestra Carta Magna en su artículo 66 numeral 2 contempla derechos, entre los que podemos destacar tres que buscan la seguridad y protección del trabajador: 1) trabajo, 2) ocio y 3) el descanso. Con esto denotamos que nuestra Constitución ya tiene cierto enfoque por estos derechos, sobre todo el descanso como su aspecto fundamental. Además, en su artículo 383 se garantiza el derecho “al tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales y ambientales para su disfrute, y la promoción de actividades para el esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad”.

Tan sagrado es el descanso que salvo los casos en que se permiten las jornadas extraordinarias, existe expresa prohibición para el empleador de exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de labores a destajo, en los días y horas de descanso obligatorio o forzoso, además todo trabajo que exceda las jornadas ordinarias, deberá ser legales y contractuales, por consiguiente, tiene que ser remunerado con los recargos propios de las jornadas suplementarias y extraordinarias.

Con el propósito de precautelar la salud de trabajador, se han impuesto además limitaciones legales a las jornadas suplementarias; es decir, aquellas que se ejecutan a continuación de las jornadas ordinarias para completar una labor que no puede quedar inconclusa, de modo que no pueden exceder de 4 horas diarias ni de 12 a la semana, mientras que, para las extraordinarias, por su naturaleza, no se establece ningún límite en cuanto a su duración.

Otra forma de respetar el descanso de los trabajadores sin afectar el desarrollo normal de las actividades es la posibilidad de organizar el trabajo mediante turnos rotativos y de esta manera cubrir todos los días que sean laborales, con el objetivo que no exista una precarización laboral para los trabajadores, quienes pese a que pudieran sentirse motivados por los recargos que recibirían por trabajar de manera extraordinaria, ello de ninguna manera puede compararse con los beneficios de gozar de una jornada y un descanso verdaderamente reparador.

Al quedar establecido que en el Ecuador el máximo de la jornada laboral es de 8 horas diarias y de 40 a la semana, repartidas dichas horas en 5 días, se concluye que las horas post trabajo son de descanso, este es el legítimo derecho del teletrabajador, que tiene su fundamento en las necesidades fisiológicas del ser humano, además de raíces culturales y religiosas. El descanso de los trabajadores repercute no solo en beneficio personal de ellas, sino de las personas de su entorno y del mismo empleador, quien podrá contar con personas saludables, entusiastas, comprometidas y con menor propensión a los accidentes de trabajo y enfermedades.

Por ello resulta inadecuada la pretensión de afectar el descanso semanal de los teletrabajadores, desconociendo con ello la expresa disposición contemplada en el art. 11 numeral 4 de la Constitución, en donde se menciona que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales, lo que se reafirma en el numeral 2 del art. 326 *Ibidem*, ya concretamente refiriéndose a los principios rectores del derecho laboral, en el sentido de que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, por lo que resulta nula toda estipulación en contrario. En este mismo espíritu de la norma constitucional, el Plan Nacional Creación de Oportunidades ratifica enfáticamente, por una

parte, la supremacía del trabajo sobre el capital y, por otra, la necesidad de reducir la presión en el trabajo.

El problema radica en que no puede coexistir, en una misma esfera esta disyuntiva, ya que a nivel nacional todas las entidades públicas y privadas (dependiendo de la modalidad contractual y el predominio de actividades) deben regirse por lo establecido en el Código del Trabajo, es por ello que se crea un horario laboral de oficina que cumpla tanto con el horario de trabajo diario como con el semanal, y una vez culminado esta jornada los trabajadores por ley deben tener un espacio de descanso fuera de cualquier interrupción, sobre todo de la tecnológica. Todo lo antes mencionado, si lo vemos con optimismo resulta impresionante, es más, podríamos decir que es el sueño de cualquier trabajador, pues consideramos que esta debería ser nuestra realidad.

Pero al momento de analizar las leyes anteriormente propuestas, nos damos cuenta de que nuestras condiciones laborales son otras y que sobre todo se irrespetan derechos constitucionales tales como;

El artículo 326 de la Norma Suprema menciona: “2) Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 5) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 326).

Cuando un trabajador suscribe un contrato del cualquier tipo está sujeto a cierto número de garantías laborales, y se mencionaba que cualquier condición que sea contraria es nula, el Estado no ha podido garantizar el derecho a la desconexión ni al descanso, mucho menos al saber que el hogar no es el ambiente propicio para desarrollar actividades laborales.

5.5 Experiencias del Caso STSJ Castilla y León febrero 2016 (Rec.2229/2015) sobre la protección del derecho a la desconexión digital

Debido a la actualidad con la que surgió el derecho a la desconexión digital, es complicado encontrar jurisprudencia que ventile estos casos, sobre todo si la buscamos dentro de nuestro país, ya que no existe una regulación. Es por ello que he acudido al derecho comparado para analizar el caso STSJ Castilla y León febrero 2016 (Rec.2229/2015), correspondiente a España.

Como antecedentes del caso la persona que responde a los nombres de Pedro Jesús, se encontraba prestando sus servicios laborales a la empresa Complutel Comunicaciones S.L desde el 30 de enero del 2012 hasta el 10 de febrero del 2014 es decir que laboró

aproximadamente 2 años en el cargo de corredor de plaza con un sueldo de 1.803,23 euros, cabe mencionar que también se incluía horas extras. (Sentencia Social Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2229/2015, 2015)

El señor Pedro Jesús dice que carece de una jornada laboral, manifiesta que su horario de trabajo es de 8:00 am hasta las 22:00 o 23:00 pm, es decir que no existe un tiempo definido, por consiguiente, una parte del trabajo lo desarrolla en la oficina y otra en su casa, pasando a ser una obligación diaria que los propios empleados autogestionen sus actividades, es partir de esto que se genera el problema ya que la jornada laboral española en aquella época era de 40 horas a la semana y 8 diarias. (Sentencia Social Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2229/2015, 2015)

Queda en evidencia que la gran parte del trabajo se desarrollaba en el hogar ya el cargo que desempeñaba el accionante dependía exclusivamente del uso de tecnología, lo que se pretende en este caso es que se reconozca las horas extraordinarias que el empleado invertía en la modalidad de teletrabajo, ya que a pesar de no encontrarse en la entidad y fuera del horario, él seguía trabajando, la parte accionada expresa que no pueden remunerar estas actividades, consideran que el domicilio es un espacio en el cual no se puede violar el derecho a la intimidad y por ende no se puede ejercer un control por lo que es decisión plena del trabajador determinar si cumple o no con sus pendientes.

El tribunal rechaza lo alegado por los accionados y considera que el trabajo que lleve a cabo tanto fuera como dentro de la empresa debe ser remunerado sin importar las circunstancias en las que se dé, y que es responsabilidad exclusiva de la entidad controlar la jornada que desempeñan sus subordinados, además deben garantizar derechos a la salud y al descanso obligatorio, se menciona también que el derecho a la intimidad que alega el accionado queda completamente desestimado, ya que con un buen control y estableciendo los lineamientos y las pautas correspondientes se puede advertir al trabajador de las condiciones en las que realizara su labor y dependiendo de esto tendría una posibilidad de aceptar o negarse al trabajo. (Sentencia Social Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2229/2015, 2015)

Con todos los datos analizados se puede determinar que es indispensable fijar un horario de trabajo con fin de evitar discordancias con la norma, los derechos humanos y los derechos del trabajador, no se pueden desplazar el interés general por el particular, el derecho al descanso y a la desconexión digital terminan siendo trascendentales para este análisis, ya que precisamente el teletrabajo es un factor desencadenante, a pesar de ofrecer múltiples ventajas también termina siendo el verdugo de las garantías laborales, claro está que no todo es malo

pues es muy interesante la propuesta de integrar un sistema de control que evite extender jornadas o en caso de que suceda, remunerar lo trabajado.

Esto claramente es algo que le hace falta a nuestro país, integrar un sistema de control del uso de la tecnología que regule su uso, ya que como dice la norma es el empleador el principal encargado en garantizar el derecho a la desconexión, y con la integración de esta nueva forma de control se estaría evitando violaciones constitucionales y laborales a futuro.

5.6 Una propuesta de solución integral a la problemática planteada

Se consideró tres aspectos fundamentales para dar una propuesta de solución a la vulneración del derecho al descanso de los teletrabajadores: Primero una reforma a la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020” que establezca una ampliación de tiempo a la desconexión digital, sanciones para los empleadores en los casos que no respeten el derecho en estudio. Segundo la implementación de una política empresarial basada en diversos aspectos como horas laborables definidas, desconexión digital obligatoria una vez terminada la jornada laboral, una evaluación periódica por parte de la empresa con el fin de realizar los ajustes necesarios y adaptarse a las diversas necesidades de la empresa y los teletrabajadores tercero la implementación del contenido de la sentencia del Caso STSJ Castilla y León, febrero 2016 (Rec.2229/2015), misma que contempla acciones importantes que pueden ser reproducidas en el Ecuador por citar algunas: reconocer que la jornada de trabajo realizada en el domicilio es tiempo de trabajo, responsabilidad de la empresa en el control del tiempo laborado. Un aspecto que se destaca en la sentencia es que el incumplimiento de los límites de la jornada laboral en el domicilio del trabajador da lugar al pago de horas extraordinarias.

Nuestro país está en constante cambio todo el tiempo, por ello es necesario que al momento de dar una solución integral se deben considerar varios factores, como un punto importante el derecho a la desconexión digital debería regularse de forma apropiada por parte de nuestros legisladores, primero se debería considerar una reforma a la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020” y que este cambio realmente garantice el tiempo de desconexión digital con todas las ventajas que por ley se requiere, pues reducirlo a una breve explicación, imposibilita su cumplimiento, esta problemática trasciende a nivel nacional, muchos trabajadores laboran mucho más de lo que se les paga, por ende es necesario, que se considere, implementarlo de una manera mejor estructurada, y que se adapte a la jornada laboral.

La política empresarial referente al derecho a la desconexión digital puede variar mucho según la empresa y su organización. Sin embargo, he considerado ciertas pautas importantes para tomar en cuenta:

-Establecer horarios de trabajo claros: De esta manera se determina cuál será la disponibilidad del trabajador, en su espacio de trabajo y cuando este se encuentra fuera de sus actividades, respetando sobre todo la jornada laboral.

-Períodos de desconexión: Establecer en la empresa un horario en el cual todos los miembros de la empresa no estén obligados a responder correos, mensajes ni llamadas. Esto puede incluir fines de semana, vacaciones y el horario fuera del trabajo.

-Regulación en el uso de las herramientas de comunicación: Establecer un control sobre el uso de todas las herramientas tecnológicas por las cuales se pueda mantener comunicación, fuera del horario laboral por el uso de un software de control.

-Cultura sobre el respeto al tiempo libre: Impulsar el respeto al tiempo libre que tiene cada trabajador e impulsa a que estén desconectados durante ese tiempo.

-Monitoreo y ajustes: Establecer un control de cómo se está llevando a cabo la implementación de la política empresarial y si está generando un cambio dentro del espacio de trabajo cuando este se realiza a través de dispositivos electrónicos.

6 CONCLUSIONES

Una vez analizada la existencia de la incompatibilidad entre la jornada laboral que se encuentra en el Código del Trabajo y las horas de desconexión de la Ley de Apoyo Humanitario, se convierte en una necesidad que los trabajadores cuenten con descanso después del trabajo, esto ratificado con la falta de implementación de recursos tecnológicos que aseguren en alejamiento completo de los dispositivos de comunicación, como un software que controle el uso de los dispositivos por un tiempo determinado, para evitar prologar las horas de trabajo.

Implementar el derecho a la desconexión digital a nivel mundial y nacional no ha sido tarea fácil pues presenta un gran reto, y como se ha evidenciado varias de la legislaciones europeas han tomado cartas en el asunto, desarrollando normas a favor de la desconexión, y que pueden servir como un referente para reforzar e impulsar los límites del uso de la tecnología, este derecho no debe ser tomado a la ligera dado que representa una garantía hacia el trabajador, respetando su tiempo de ocio y que bajo ninguna circunstancia puede ser menospreciado por ningún ente público ni privado.

El pretender, desmejorar condiciones laborales que fueron conquistas gracias a años de luchas sociales de los trabajadores nos hace cuestionar si se trata de una contradicción que afecta a todos los postulados que protege el Buen Vivir y que constan en la Constitución de la República, concretamente aquellos que hacen alusión a la vida digna, saludable y feliz tanto en el ámbito personal como familiar, así como a un derecho al ocio recreativo y a un trabajo debidamente remunerado y libremente escogido o aceptado.

Ratificamos lo que resulta por demás evidente y que ha sido además objeto de arduos análisis y estudios interdisciplinarios, particularmente desde la óptica de la medicina del trabajo, la higiene y salud ocupacional: “una adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los períodos de pausas y descansos pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa o indirectamente en él, en la institución y en su entorno”.

Lo mencionado nos lleva a otra clara conclusión, la empresa mejor valorada para trabajar es la que, además de orientarse hacia los resultados y objetivos, se orienta hacia las personas (trabajadores y clientes), sin olvidarse de los beneficios y del retorno de capital; es decir, aquella que con gran organización da prioridad a su elemento más vital, que son sus trabajadores antes que al capital, lo que resulta consecuente con lo previsto en el Plan Nacional de Desarrollo Creación de Oportunidades, que busca en última instancia el bienestar de la sociedad en general.

7 Bibliografía

- Andrade Ortiz, E. (2021). *Derecho a la Desconexión Digital como Paradigma Laboral del Estado*. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8594>
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19*. Registro Oficial Suplemento 229. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. Obtenido de <https://www-fielweb-com.vpn.ucacue.edu.ec/Index.aspx?rn=47047&nid=1#norma/1>
- Cabia López, D. (30 de mayo de 2020). *Ecopedia*. Obtenido de El Origen de la Jornada de 8 Horas: <https://economipedia.com/actual/el-origen-de-la-jornada-de-8-horas.html>

Camara de Gobierno Colombiano. (20 de julio de 2020). Ley No. 071/2020C Ley de Desconexión Laboral. Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-103-21.htm>

Camera dei deputati ed il Senato. (2017). *Ley N° 81/2017*. Roma, Italia. Obtenido de <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

Cialti Pierre, H. (11 de mayo de 2017). El Derecho a la Desconexión en Francia: ¿Más de lo que Parece? *Dialnet*. Obtenido de El Derecho a la Desconexión en Francia: ¿Más De Lo Que Parece?: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>

Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Durán Penedo, B. (2019). La Desconexión Digital. *Dialnet*, 5. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7625059>

El Universo. (13 de julio de 2023). Ecuador entre los países con menos horas de trabajo en América Latina. ¿Cuántas horas se trabaja en los vecinos? *El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/ecuador-entre-los-paises-con-menos-horas-de-trabajo-en-america-latina-cuantas-horas-se-trabaja-en-los-vecinos-nota/>

Facundo, C. (2019). El Derecho a La Desconexión: Contenidos y Perspectivas para su Implementación desde La Experiencia Francesa. *SSRN*, 16. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3418700

López Ahumada, J. E. (2004). Orígenes y Formacion del Derecho al Descanso Laboral. *Biblioteca Digital de la Universidad de Alcalá*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/58906534.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). *BOE*. Obtenido de Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se Registra y Publica el Convenio Colectivo de Vueling Airlines, SA.: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-3729

Monesterolo, G. (2013). *Jornadas Laborales Prolongadas y sus Repercusiones en el Buen Vivir del Trabajador y de su Familia*. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3951/1/06-TC-Monesterolo.pdf>

Montenegro, C. (23 de mayo de 2020). El Teletrabajo en Ecuador, una Crisis Sanitaria a Nivel Laboral. *Revista Vistazo*.

- Naranjo Colorado, L. (2017). *Vicisitudes del Nuevo Derecho a la Desconexión Digital: Un Análisis desde la base del Derecho Laboral*. Universidad Libre. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (1976). *Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (29 de octubre de 1919). Obtenido de C001 - Convenio Sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (núm. 1): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C001
- Osorio Idárraga, S. (2023). *Blomberg Linea*. Obtenido de Ecuador, el Pionero en fijar 40 Horas Semanales de Trabajo en Latinoamérica: <https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/ecuador/ecuador-el-pionero-en-fijar-40-horas-semanales-de-trabajo-en-latinoamerica/#:~:text=El%20pa%C3%ADs%20desde%20el%20C%C3%B3digo,d%C3%ADa%20y%20todo%20el%20domingo>.
- Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los Trabajadores a la Desconexión Digital. *Revista IUS*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257
- Pérez Campos, A. E. (2019). *La Desconexión Digital en España: ¿Un Nuevo Derecho Laboral?* Anuario Jurídico y Económico Escurialense. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>
- Pérez, F. (2019). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail. *Revista IUS*. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257#:~:text=tendr%C3%A1n%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n,%E2%80%9D%20\(art%C3%ADculo%2088%20LOPDGDD\)](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257#:~:text=tendr%C3%A1n%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n,%E2%80%9D%20(art%C3%ADculo%2088%20LOPDGDD)).
- Presidencia de la República Italiana. (14 de agosto de 2001). *Ministerio de Administraciones Públicas*. Obtenido de Testo Unico delle leggi sull'ordinamento del lavoro: <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/riforma-della-pa/15-03-2017/partecipate-correttivo-al-dlgs-20-giugno-2016-n-116>

- Segura Arruga, C. (2021). Las Implicaciones del Derecho a la Desconexión Digital en la Prestación de Trabajo y en el Teletrabajo Regular. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8095104>
- Sentencia nº 0093-2014-SL de Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 0093-2014-SL (Corte Nacional de Justicia 5 de febrero de 2014). Obtenido de <https://vlex.ec/vid/616674718>
- Sentencia Social Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2229/2015, Sentencia 2229/2015 (Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos 13 de febrero de 2015). Obtenido de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ea15cd5fa4a7dbf3/20160218>
- Sosa, C. A. (01 de junio de 2019). La Jornada Laboral de 8 Horas Diarias, una Lucha Histórica. *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/jornada-laboral-horas-diarias-lucha.html>
- Taléns Visconti, E. E. (2019). El Derecho a la Desconexión Digital en el Ambito Laboral. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213>
- Turkle, S. (2019). *Desconexión Digital*. Unidad de Conocimiento - Desconexión Digital, FFH. Obtenido de <https://factorhuma.org/attachments/article/14089/desconexio-digital-cast.pdf>
- Union Europea. (2012). *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html#:~:text=Es%20un%20instrumento%20moderno%20y,los%20avances%20cient%C3%ADficos%20y%20tecnol%C3%B3gicos>.
- Unión Sindical Obrera. (05 de mayo de 2022). *Hiperconexión digital. ¿Qué riesgos laborales genera y cómo prevenirlos?*, pág. 34. Obtenido de <https://www.uso.es/hiperconexion-digital-que-riesgos-laborales-genera-y-como-prevenirlos/>
- Villalpando, W. (2011). La Esclavitud, El Crimen Que Nunca Desapareció La Trata De Personas En La Legislación Internacional. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4211891>



Javier Habib Serrano Loyola portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302353420**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación "**Estudio crítico sobre el derecho a la desconexión digital**" de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, **25 de octubre de 2023**

F:

Javier Habib Serrano Loyola

C.I. 0302353420