



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**EL DERECHO LABORAL A LA DESCONEXIÓN
DIGITAL EN LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA CON EL
PATRONO**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABAGADA**

**AUTOR: LIZ STEFANY ZAMBRANO BARRE Y OSCAR
EDUARDO GONZALEZ VEINTIMILLA**

**DIRECTOR: ABG. JOANNA CAROLINA RAMIREZ VELASQUEZ.
MGTR**

LA TRONCAL - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**EL DERECHO LABORAL A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA
RELACIÓN DE DEPENDENCIA CON EL PATRONO**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA**

**AUTOR: LIZ STEFANY ZAMBRANO BARRE Y OSCAR EDUARDO
GONZALEZ VEINTIMILLA**

DIRECTOR: ABG. JOANNA CAROLINA RAMIREZ VELASQUEZ. MGTR.

LA TRONCAL - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Sección: UNIDAD DE ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
Asunto: Aprobación de presentación del Trabajo de Titulación.

Abg. Christian Coronel. Mgs
Responsable de Titulación

De mi consideración

Con un atento y cordial saludo, me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias.

El suscrito tutor de trabajo de titulación, certifica que el trabajo titulado **“EL DERECHO LABORAL A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA CON EL PATRONO”**, desarrollado por los estudiantes Liz Stefany Zambrano Barre, portadora de la cedula de identidad número 0942686957 y Oscar Eduardo González Veintimilla, con número de cedula 0350343737, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple con las normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales consiguientes. Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.



Firmado electrónicamente por:
JOANNA CAROLINA
RAMIREZ VELASQUEZ

Abg. Joanna Ramírez. MSc.
Docente Tutor

Dedicatoria

Dedico en primera instancia mi trabajo de titulación a Dios ya que sin él no lo hubiera logrado, a mis padres JUANA BARRE Y SULIMBER ZAMBRANO ya que fueron mi motor para poder avanzar sin flaquear este camino que hoy estoy culminando, gracias madre porque siempre confiaste en mí, supiste que yo podía lograr eso y más, gracias porque siempre me acompañaste en todo momento y me empujaste a seguir cuando te dije no puedo más me retiro, y hoy estoy cumpliendo nuestro sueño; dedico mi trabajo también a mis hermanos ya que siempre me impulsaron a continuar con esas palabras de ánimo, gracias hermana por apoyarme de todas las maneras posibles a tu alcance para que yo pudiera cumplir mis sueños; a mis tres amores que son mi motor de existir mis lindos bebés; también quiero dedicar mi trabajo a una persona muy especial mi negrito que sin tu apoyo y consejos nunca hubiera empezado este gran sueño de hoy poder tener una profesión; dedico este título a una persona muy importante en mi vida que a pesar que no son muchos años que está conmigo desde que llego me cambio la vida y nunca me dejo abandonar mis sueños, me hizo mejor persona; por ultimo pero no menos importante dedico este trabajo de titulación a mis dos Ángeles del cielo que aunque hoy no estén conmigo sé que están muy orgullosos de mí.

Liz Stefany Zambrano Barre

Dedicatoria

Dedico este artículo a mis padres MARIA YOLANDA VEINTIMILLA CASTRO Y MESIAS EDUARDO GONZALEZ MAZÓN, por su amor inquebrantable, apoyo incondicional y sacrificio inmenso a lo largo de este camino. Sin ustedes, este logro no sería posible.

Por último, dedico este trabajo a mi hermana MARIELA ISABEL GONZALEZ VEINTIMILLA, cuya inspiración ha sido un faro de luz en mi camino académico.

Oscar Eduardo Gonzalez Veintimilla

Agradecimiento

En primer lugar agradezco a Dios por siempre ayudarme y por nunca abandonarme pese a los duros momentos siempre ha estado ahí; agradezco a mis padres por apoyarme y aconsejarme siempre y por hacer de mí una mujer con valores, con humildad y sencillez, gracias porque forjaron una mujer que esta lista para continuar por esos caminos difíciles, gracias por no dejarme abandonar mis sueños aunque no fue nada fácil lo logramos, gracias por amarme incondicional, gracias por nunca abandonarme; agradezco a mis hermanos porque siempre estuvieron conmigo de una u otra manera me hicieron notar que estaban ahí apoyándome, recuerdo cuando te dije ñaña ya no puedo esto está muy caro y me dijiste no ñaña dale que ya falta poco mil gracias, gracias hermana porque cuando te dije ñaña ya no tengo dinero me dijiste ñaña yo te apoyo; gracias a mis tres motores mis lindos bebés, gracias a esos abrazos de ánimos que me dabas mi Eliansito; agradezco a mi negro Alex sin ti no hubiese empezado este más grande orgullo que tengo ahora una carrera universitaria; también quiero agradecer a esa persona que esta día tras día apoyándome y que es muy importante para mí, muchas gracias amor por no dejarme abandonar mis sueños y por impulsarme a ser una mejor persona, muchas gracias; gracias a mi Ángel del cielo fuiste un gran impulso porque te jure que lo lograría por ambos y aquí estoy cumpliendo mi promesa, gracias.

Agradezco a mi tutora la Dra. Joanna Ramírez Velásquez, gracias por guiarnos en nuestro trabajo de titulación sin usted no lo hubiéramos hecho con éxitos, gracias por su guía y dedicación hacía con nosotros.

Gracias a todos por hacer de mí una persona llena de amor, bondad y capaz de alcanzar sus sueños, gracias por no dejarme sola y estar siempre conmigo.

Liz Stefany Zambrano Barre

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Cuenca Extensión La Troncal, por brindarme un entorno académico excepcional que hizo posible la realización de este estudio. Esta institución no solo me proporcionó las herramientas y los recursos necesarios, sino que también creó un ambiente propicio para la investigación y el aprendizaje.

A mis profesores, cuyo compromiso con la enseñanza y la transmisión de conocimiento me ha inspirado y motivado, les agradezco por su dedicación incansable.

A lo largo de mi viaje académico, he tenido la fortuna de contar con un grupo excepcional de docentes que han dejado una huella indeleble en nuestro aprendizaje y desarrollo. A todos ellos, deseo expresar mi sincero agradecimiento.

Finalmente, agradezco a mi tutora de tesis, Abg. Joanna Ramírez, por su guía experta, paciencia y dedicación en orientarme durante todo el proceso de investigación. Su sabiduría y apoyo fueron fundamentales.

Oscar Eduardo Gonzalez Veintimilla

Resumen

La desconexión laboral, es un derecho que faculta al trabajador a desconectarse de cualquier dispositivo electrónico y evita comunicación u órdenes de trabajo fuera del horario laboral. En este contexto, el objetivo de la investigación propuesta fue examinar el derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia con el patrono. La metodología planteada fue con un enfoque exploratorio, descriptivo mediante el método cualitativo, a través de la recopilación de información de carácter documental y bibliográfica, utilizando las bases de datos científicas y académicas, tales como: Dialnet, Google Academic, Scielo, Scopus, Redalyc, entre otras. Finalmente, se encontró que existe una vulneración del derecho laboral a la desconexión digital, puesto que, a pesar de que existe un marco legal, este no es suficiente, es decir, no se encuentra expreso de manera específica la regulación jurídica para su aplicación; esto sucede tanto en países como España, Colombia y Perú, estos dos últimos, marcaron su ordenamiento a partir de la pandemia del Covid 19, sobre la base de la preocupación por separar la vida laboral del espacio personal, en una etapa en donde se llevó a cabo el trabajo desde casa.

Palabras clave: derecho laboral; desconexión; dispositivos digitales

Abstract

Labor disconnection is a right that empowers the worker to disconnect from any electronic device and prevents communication or work-related directives outside of working hours. In this context, the research proposed aims to examine the labor right to digital disconnection in the employer-employee relationship. The research methodology follows an exploratory and descriptive design using qualitative techniques. It involves collecting information from documents and academic sources in databases such as Dialnet, Google Academic, SciELO, Scopus, Redalyc, and similar platforms. Finally, the research discovered that the right to disconnect from digital devices in the workplace is not fully respected. Even though there are laws in place, they don't provide clear guidelines for its practical application. This issue is evident in some countries, such as Spain, Colombia, and Peru, being the regulations in the previous two countries adapted in response to the COVID-19 pandemic, reflecting a growing awareness of the importance of maintaining a boundary between professional and personal life, particularly during the widespread adoption of remote work from home.

Keywords: labor law, disconnection, digital devices.

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
Referentes Teóricos	2
Metodología	3
RESULTADOS	4
El derecho a la desconexión digital. Factores que influyen en su vulneración	5
Régimen jurídico que regula el derecho laboral a la desconexión digital en Ecuador	6
Derecho a la desconexión digital: Caso Perú, Colombia y España	12
Colombia	12
Perú	14
España	15
Recomendaciones de propuesta de reforma del Código de Trabajo	17
CONCLUSIONES	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20

Introducción

El trabajo es un derecho humano, que permite el desarrollo económico, profesional y ocupacional del ser humano, así como el sustento de sus necesidades básicas y del núcleo familiar. De acuerdo con las Naciones Unidas, específicamente en la Observación General Número 18, el derecho al trabajo, se conoce como la competencia humana, central y esencial, vinculado a la dignidad humana; este privilegio posee tres nociones importantes: libertad para llevar a cabo distintas profesiones lícitas sin intromisión de ciertas autoridades; derecho a poseer un trabajo sujeto a compromisos positivos con y para el Estado; además de trabajos con condiciones justas (Balestero, 2020)

La optimización de condiciones de trabajo, además, de reglamentos y estrategias laborales se formulan a partir de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dependencia que parte de la ONU, creada con el objetivo de fomentar el trabajo digno para todos, hombres y mujeres (OIT, 2023).

En este sentido, es imprescindible hacer alusión que, como parte de las formas de trabajo, se incorpora el teletrabajo, el mismo que en Ecuador, en el Código del Trabajo se establece como una modalidad que proporciona servicios tecnológicos de información y comunicación, el lugar donde el trabajador realice sus funciones podrán ser en el domicilio u otro lugar definido por su persona, además en este apartado se recalca la trascendencia, de cumplir el derecho a la desconexión, el mismo que garantiza la consideración del tiempo de descanso, permisos o feriados; en ese marco el trabajador, no estará forzado a responder las peticiones o solicitudes del empleador (Asamblea Nacional, 2005).

Es por ello, que se hace énfasis en la relevancia de la investigación, debido a que una de las problemáticas planteadas e incidencias encontradas en el ámbito laboral es el derecho a la desconexión digital, incidencia que a lo largo del COVID 19, debido a la facilidad de comunicación y respuesta a través de dispositivos tecnológicos se puso en auge, aunque desde hace algún tiempo atrás ya se había presentado, dando respuesta a cualquier hora del día y fuera del horario laboral, así pues, comenta Noel (2022), que la desconexión digital es una atribución de los empleados para evitar conectarse de los aparatos digitales; es el derecho de no establecer ningún tipo de conexión fuera del

horario laboral por parte de su jefe o empleador, con el propósito de obtener tiempo de calidad para su vida familiar y personal.

En Ecuador, a pesar de recientes reformas, el orden jurídico laboral, aún permite el quebrantamiento de estos derechos de los trabajadores, siendo que éste quebrantamiento se suscita como una forma de limitar la jornada laboral, ya que se extiende las responsabilidades laborales fuera de su programa de trabajo.

Dentro de la regulación del derecho a la desconexión fuera del entorno laboral, se debe preceptuar desde un panorama más amplio, a través de un análisis sobre los preceptos jurídicos que regulan el derecho a la desconexión de los empleados que se desempeñan en el empleo digital, debido a que este se relaciona estrechamente con el bienestar de los trabajadores dentro de la realidad social de un país.

De acuerdo con lo mencionado, el estudio se planteó como pregunta de investigación ¿Qué factores influyen en la vulneración del derecho a la desconexión digital en la relación laboral?, para argumentar a la planteada interrogante se estableció como objetivo analizar el derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia con el patrono, mediante la revisión documental científica tanto extranjera como nacional, así como el estudio del marco jurídico y la normativa de países como España, Colombia y Perú.

Referentes Teóricos

En la actualidad, con base en los novedosos recursos para facilitar la comunicación de las personas, se priorizan a partir de la facilidad de conexión del internet, por lo que se ha desarrollado una modificación del paradigma en la manera de vivir de una persona, puesto que, estas tecnologías influyen en la vida diaria, la sociedad y por lo tanto en el ámbito laboral, desencadenando la obligación de una conexión permanente y el irrespeto de los periodos de descanso.

En este aspecto, la puesta en marcha de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), ocasionó la adaptabilidad en cualquier ámbito laboral, no obstante, este mecanismo hace que se presente también la oportunidad para que el jefe o empleador, se involucre en la vida personal de sus trabajadores cuando éstos no se encuentren en el puesto de trabajo (Carrillo y Napoles, 2022).

Mantener cualquier tipo de comunicación con el empleador o inmediato superior fuera de las jornadas laborales es un tema que no sólo nace dentro de las relaciones laborales remotas o teletrabajo, sino también, dentro de las relaciones mixtas o presenciales, puesto que, con el adelanto tecnológico ha provocado que en la actualidad se encuentre distintos dispositivos electrónicos que ocasionan la hiperconectividad, haciendo más común que los trabajadores estén expuestos a contestar llamadas mensajes o correos dentro del descanso obligatorio.

Es relevante el vínculo que tienen en común el derecho laboral y los medios de comunicación e información relacionados al trabajo, debido a que, el desarrollo de las competencias acompañadas de las modificaciones tecnológicas que se presentan en la vida diaria, ha permitido que las personas actúen, sin conocer la operatividad, ni los inconvenientes que involucran gran parte de las cosas que las personas utilizan (Andrade, 2021). Lo que genera que la tecnología y la vida diaria se vinculen entre sí, encontrando una dependencia de las personas en donde su entorno está rodeado por ejemplo de un teléfono móvil y la rapidez para responder un mensaje de texto.

Con este precedente se deriva la desconexión digital, la misma que se entiende como la desvinculación de cualquier dispositivo electrónico fuera del horario laboral, esto como un derecho del trabajador para no establecer ningún tipo de dialogo o comunicación con el jefe o empleador (Pérez, 2020).

De manera análoga, Bósquez et al. (2022) expresan que el derecho a la desconexión digital se plasma desde una facultad del empleado para no contestar mensajes de texto o correos electrónicos fuera de la jornada laboral o descanso obligatorio, sin embargo, también sostiene que dicha facultad no se encuentra claramente definida dentro de las normativas laborales y que la misma debe de ser evaluada, para así plasmar una ley que proteja este derecho como derecho fundamental.

Se presenta distintas formas de respaldar el derecho a la desconexión digital, no obstante, debido al afianzamiento de las actividades en remoto, se genera varias dificultades para llevar a cabo su regulación; principalmente, al no considerar una política interna o un protocolo que lo respalde (Valenzuela, 2022).

Ahora bien, con lo expuesto anteriormente, implica que se debe acoplar de manera conjunta el empleo óptimo de las novedosas tecnologías digitales con la

consideración del descanso, con el propósito de garantizar los derechos laborales específicos en la ley como aquellos que se presentan de forma general, entre ellos los derechos constitucionales fundamentales (Pérez, 2020).

La característica del derecho a la desconexión digital sostiene como finalidad garantizar que las personas no sufran injerencias en su descanso, mediante dispositivos digitales.

Esta medida posee además una mirada preventiva en materia de riesgos psicosociales que podrían derivarse del exceso en el uso de la tecnología, esto también se presenta en congruencia con la integridad física y el cuidado de la salud del empleado (Picón, 2022). El derecho de desconexión digital se atribuye a las formas o modalidades del empleo, es decir, de manera presencial y a distancia.

Las interrogantes propuestas a partir del derecho a desconectarse se presentan en base a ordenamientos legales y técnicos; adicionalmente, solicitan un análisis del trabajo y de la normativa laboral (Lerouge, 2019).

En este contexto la utilización del ordenamiento jurídico laboral es una de las causas que articulan el trabajo como vínculo social, al acatar el ámbito del Código del Trabajo el mismo que se establece como las regulaciones entre trabajadores y empleadores en las distintas modalidades de trabajo, puesto que un empleo es considerado como una responsabilidad y un derecho social. Las regulaciones legales se han cambiado de acuerdo a nuevos procedimientos para proporcionar servicios personales, así como se han incrementado otros ordenamientos ya concretos (Rosales et al, 2019).

En cuanto al análisis del derecho laboral, la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2022), plantea que los Estados y las asociaciones de trabajadores deben comprometerse a cumplir y proteger los valores humanos elementales para mejorar el ámbito social y económico de la vida diaria, esta organización hace hincapié en garantizar un entorno de trabajo decente con óptimas medidas de seguridad y salud, además con el compromiso de la supresión de las distintas configuraciones de trabajo obligatorio o forzoso.

La denominación de trabajo se instituye tanto a las categorías formales como informales, del mismo modo que los servidores públicos, disposición que, abarca de igual

forma al funcionario público, que como persona natural constituye un vínculo profesional con un sujeto de derecho público como lo es el Estado (Sandoval y Delacruz, 2019).

En Ecuador, se presentan anomalías de cara a la ejecución de los derechos de los empleados, a pesar de que, se presentan asociaciones de trabajadores que solicitan y exigen los derechos conculcados; por lo que, dentro de la reglamentación del derecho a la desconexión en el contexto laboral tiene que ser preceptuado desde un panorama más amplio, puesto que, este se asocia con el confort y bienestar de las personas, en la realidad social del Ecuador; es menester realizar un análisis sobre los preceptos jurídicos que regulan el derecho a la desconexión de las personas que se desempeñan en el empleo digital (Chiriboga et al., 2018).

El derecho a la desconexión digital determina la posibilidad de enfatizar la relevancia que posee la separación entre el trabajo, el tiempo y la vida personal, por lo que con estas nociones se resalta la necesidad para crear un nuevo derecho al periodo de trabajo, en un mundo en donde la tecnología de la información está cada vez más en auge y la demanda de trabajo fuera de los establecimientos se incrementa.

Generalmente en el ámbito internacional, se prioriza los derechos establecidos por la OIT, no obstante, en el caso ecuatoriano, la vulneración de derechos es una problemática que en el plano laboral presenta mayor dificultad, desde la vulneración al derecho al trabajo con esencial amparo de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, el derecho a la equidad y no discriminación y en este caso el derecho a la desconexión digital, son quebrantamientos que necesitan un análisis exhaustivo, priorizando los deberes y derechos en los distintos sectores tanto públicos y privados, para que de esta manera la ley se presente sistemática y explícita, a fin de que las empresas u organizaciones puedan manejarla en base a los derechos del trabajador.

Metodología

El planteamiento metodológico empleado es de tipo descriptivo, con un enfoque cualitativo, responde a una investigación descriptiva puesto que permite que el investigador se cree dogmas propios sobre el fenómeno estudiado, así como también, este permite una investigación flexible a un grupo de personas, colectivos o un proceso en particular (Hernández y Mendoza, 2018).

Haciendo énfasis en la metodología descriptiva, Guevara et al. (2020), fundamentan que se basa en las características esenciales de fenómenos, usando juicios sistemáticos, estructurados y comparables con distintas fuentes de información.

Así mismo, el enfoque cualitativo, emplea palabras, textos, dibujos, discursos e imágenes, es decir, estudia diferentes objetos para entender los problemas sociales del sujeto mediante las connotaciones desarrolladas por éste (Sánchez, 2019). De igual manera, se empleó una investigación exploratoria puesto que el problema ha sido poco estudiado a nivel nacional.

A partir de la metodología establecida, se describió el derecho laboral a la desconexión y sus características principales, mediante herramientas como la recopilación de información de carácter documental, con literatura científica y cuerpos normativos emanados de organismos internacionales que norman el tema de estudio y el análisis del marco legal, por medio de las primordiales bases de datos científicas y académicas, como: Dialnet, Google Academic, Scielo, Scopus, Redalyc, entre otras.

Con la indagación alcanzada se realizó un análisis de las disposiciones establecidas en los ordenamientos normativos que reglamentan, el derecho laboral a la desconexión digital en la correlación de dependencia con el patrono. De igual manera, se llevó a cabo, la búsqueda del marco legal que reglamenta las nociones del estudio en países como España, Colombia, y Perú, atribuyendo el método comparativo, con el propósito de comprender las semejanzas y diferencias, causas y consecuencias del fenómeno estudiado.

Resultados

El derecho a la desconexión digital. Factores que influyen en su vulneración

En correspondencia con la literatura y doctrina el simple hecho de enviar mensajes de texto, correos electrónicos o comunicaciones en horarios de descanso, ya se presenta la vulneración del derecho a la desconexión digital, puesto que, estas acciones acarrearán la exigencia de una respuesta inmediata hacia el empleador (Monteiro, 2023).

De esta manera, Carrillo y Nápoles (2022), afirman que los empleadores no instauran márgenes de desconexión, generando que se establezca la pérdida del límite

espacial y temporal dentro del círculo laboral y personal, considerando que la vulneración del derecho al descanso no permite la recuperación de la energía tanto física como emocional para optimizar el rendimiento en las horas obligatorias de trabajo.

En este sentido, la vulneración implica también las horas extraordinarias que realiza el trabajador, las mismas que no estarían consideradas para ser remuneradas, debido a que los empleadores se valen de excusas como la falta de justificación del trabajo realizado; ahondando en este tema Barcos y Marín (2017), indican que la vulneración del derecho a la desconexión digital, se intensifica, por ejemplo, en el caso de una demanda por parte de un empleado, por cuanto, como prueba del hecho, se exige la presentación del consentimiento para trabajar fuera del horario laboral, concedido a través de un acuerdo entre el trabajador y empleador y por otra parte la aprobación de estas horas por parte del Inspector del Trabajo; información que en gran parte de los casos no se posee, por lo que se vulnera las garantías del debido proceso.

Al encontrar ordenamientos jurídicos imprecisos e inconstitucional de ciertos artículos de ley relacionados al trabajo, hacen que la vulneración de los derechos se intensifique, por lo que es imprescindible fomentar los principios, derechos y garantías de la desconexión digital, empezando por el análisis de problemáticas concretas y palpables con el propósito de que el empleado o trabajador mantenga condiciones adecuadas en la jornada laboral, respetando su tiempo fuera de la misma.

Además, en el campo laboral, no solo la desconexión digital es un derecho quebrantado, existe un sin número de derechos que son vulnerados, los mismos que cumplen una estrecha conexión entre sí, como salarios injustificados, tipos de contratos, acoso laboral, descanso, derecho a la salud y seguridad laboral.

Régimen jurídico que regula el derecho laboral a la desconexión digital en Ecuador

Un empleo es un deber y un derecho social, se establece como un fundamento de la economía, que ampara la realización del individuo, en este ámbito el Estado, debe garantizar una vida óptima, con un trabajo favorable y saludable, con remuneraciones y obligaciones equilibradas (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Ahora bien, el trabajo bajo relación de dependencia y por cuenta ajena es aquel en donde el trabajador presta un servicio bajo la cuenta y orden de un empleador bien sea una persona natural o jurídica.

El Código del Trabajo define al trabajador como “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Asamblea Nacional, 2005, Art.9).

Por otra parte, bajo la norma laboral el empleador se define como:

La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. (Asamblea Nacional, 2005, Art.10)

De modo pues, dentro de todo vínculo laboral el empleador o empleadora sometido a una modalidad contractual en los términos dispuesto en la norma laboral vigente, que contempla el contrato individual de trabajo como: “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Asamblea Nacional, 2005, Art. 8), se encuentra sometido al cumplimiento de determinadas obligaciones previstas en la Ley en torno a las condiciones y medio ambiente adecuado de trabajo, así como, otros derechos fundamentales como el cumplimiento de la etapa de trabajo, la seguridad social, salario, vacaciones, descanso obligatorio, entre otros.

De acuerdo con la Constitución del Ecuador, en su artículo 66 se hace alusión de manera general al derecho a una vida digna en la que asegura distintos aspectos entre ellos el empleo, educación, el descanso y ocio (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En este sentido, el descanso en base al pronunciamiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se determina en el artículo 24 y se refiere a que cualquier trabajo posee el derecho al descanso, al goce de su tiempo libre, al periodo adecuado de trabajo, así como sus vacaciones pagadas (Asamblea General, 1948).

Conforme al Código del Trabajo en su artículo 47, se presenta el periodo máximo de trabajo, el mismo que establece la cantidad de ocho horas diarias, sumando 40 horas semanales, sin embargo, en este Código existe expresiones la misma que plantean que al superar las horas estipuladas o 10 al día, deberán ser remuneradas (Asamblea Nacional Constituyente, 2005).

Ahora bien, dentro del Estado existen dos regímenes que regulan las relaciones laborales por una parte y como se mencionó anteriormente existe el Código del Trabajo que reglamenta la relación laboral en el ámbito privado, mientras que por otro lado existe la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) la misma que norma la relación laboral en el sector público, es por ello que, que se examina cada una de ellas.

En el Código Laboral ecuatoriano, el derecho a la desconexión se encuentra instaurado en el artículo sin número del teletrabajo, posterior al artículo 16, el mismo que establece 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. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. (Asamblea Nacional, 2023, p.7)

El derecho a la desconexión se encuentra dentro del artículo destinado a regular el teletrabajo el mismo que a pesar de establecer que el empleador deberá considerar el descanso del trabajo por al menos 12 horas dentro de un periodo de veinticuatro horas seguidas, también se evidencia que respecto a su incumplimiento dicha norma no es explícita.

Por consiguiente, en cuanto a la nueva promulgación del año 2020 la LOSEP el derecho a la desconexión se encuentra dentro del artículo 25, el mismo que de manera análoga establece que este derecho debe ser garantizado por el empleador y que dentro de un periodo de 24 horas seguidas el trabajador no estará obligado a responder ningún mensaje o correo en el periodo de 12 horas seguidas fuera de su jornada laboral (Asamblea Nacional, 2010).

Si bien es cierto, tanto dentro de la LOSEP como en el Código del Trabajo se encuentra establecido el derecho a la desconexión laboral, sin embargo, es evidente que en ninguna de las dos normas se encuentra establecida sanción alguna para el empleador cuando el mismo no considere el derecho a la desconexión del trabajador, de igual manera, no se presenta el procedimiento específico que debe de seguir el trabajador cuando dicho derecho no es tutelado.

Por otra parte, el derecho a la desconexión se encuentra reconocido en la figura del teletrabajo, lo cual limita el ejercicio de este derecho dentro de cualquier modalidad de empleo, puesto que, tanto los empleados presenciales como los teletrabajadores están expuesto a la hiperconectividad, problemática que en la actualidad es muy común, generando que lo empleadores mantenga comunicación con la aplicación de herramientas digitales fuera del periodo laboral con sus empleados, exigiéndoles que contesten llamadas, mensaje o email de trabajo.

Derecho a la desconexión digital: Caso Perú, Colombia y España.

En este apartado procede del análisis de doctrina, normativa legal y jurisprudencia, referente al derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia con el patrono en diversos estados como España, Colombia y Perú.

Colombia

En este país al entender la nueva era digital, se crea la Ley 2191 de 2022 a través de la cual se regulariza la desconexión laboral. En el artículo 3 de dicha Ley, la determina como una facultad de todos los servidores públicos y trabajadores, a evitar el contacto por distintos medios de carácter tecnológico o no, para asuntos vinculados al campo laboral, en horarios que no estén incluidos en la jornada laboral, por lo que, el empleador debe evitar exponer requerimientos u órdenes (Congreso de Colombia, 2022).

En esta ley se destaca que el incumplimiento del derecho a la desconexión laboral se tomará como un procedimiento de acoso laboral. De la misma manera, existen 3 excepciones para dar cumplimiento al derecho a la desconexión, entre ellas, las personas que cumplan cargos de dirección, confianza y manejo; así mismo, los empleados quienes posean disponibilidad permanente como la fuerza pública o cuerpos

de socorro como médicos y policías. En el tercer caso las excepciones son para acontecimientos de fuerza mayor o situaciones imprevistas, como la de dar continuidad o solución a un servicio, con las debidas justificaciones.

Al respecto, Motta (2022), hace referencia a que se presenta con mayor influencia el derecho a la desconexión digital en Colombia, con base en la introducción de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) y el Covid 19, es decir, a partir del teletrabajo debido a la pandemia, los trabajadores efectuaban sus trabajos desde casa, lo que generó que exista una confusión de limitar el ámbito personal del espacio laboral, conjuntamente se perdía el tiempo en familia y se priorizaba el trabajo a través de aplicaciones como Telegram, Hangouts Meet, Whatsapp, Zoom y Teams, aplicaciones que fueron un éxito para conectarse y llevar a cabo un trabajo en específico, sin embargo, las mismas facilitaron la extensión de la jornada laboral.

De igual modo, Castaño y Cedeño, (2021), aseguran que a partir del Covid 19, surge la necesidad de configurar distintas alternativas para la comunicación y los esquemas de trabajo, puesto que se hace énfasis en la delgada línea que separa el descanso y el periodo de trabajo al estar fuera de un lugar físico, en donde, generalmente después de cumplir una jornada de 8 horas, debe priorizarse la desconexión digital. Estos autores promueven las políticas internas de una empresa, para que se plasme las garantías del derecho.

En este país se puntualiza el retraso en los ordenamientos jurídicos para respetar los derechos laborales, coaccionando que las empresas a partir de la pandemia, iniciaron la búsqueda de variaciones tecnológicas para ejercer un trabajo, es imprescindible señalar que cuando un empleado supera hasta 48 horas de trabajo semanal, no se considera recargos en horas extras (Valencia y Machacón, 2021).

Explícitamente en Colombia, la preocupación por asegurar el derecho a la desconexión, se prioriza desde la pandemia del Covid-19, en donde se encontraron con diversas problemáticas en el área laboral, ya que no existía distinción en el periodo de labores y el descanso, por cuanto, en ese lapso de tiempo, las personas permanecían aisladas, realizando su trabajo desde casa, donde el único medio para llevar a cabo un trabajo era a través de las TICs.

Perú

En Perú, la desconexión digital es un derecho establecido desde noviembre de 2020 a partir de la pandemia del COVID-19, en donde en el artículo 9 del Decreto Supremo N.º 004-2021-TR, implica que los empleados poseen la facultad a desvincularse de los recursos informáticos, comunicación y análogos, a excepción de que se lleguen a acuerdos de trabajo en sobretiempo, con hechos de fuerza mayor o fortuitos, compensando o pagando el trabajo extra, considerado en la ley como trabajo efectivo. Además, esta ley menciona que el lapso de desconexión digital se desarrolla a través del final de una etapa diaria de trabajo y el comienzo de la siguiente (Consejo de Ministros, 2021).

Aunado a lo antes expuesto, Chira y Távara (2020), aseguran que en este país en el momento que se suscita la pandemia del COVID 19, el Estado no estaba preparado para afrontar las contrariedades que se desarrollaron en el entorno laboral, sin embargo, a partir de esta problemática se insertan diversos ordenamientos de emergencia, en busca del reconocimiento del derecho a la desconexión digital.

En este contexto, antes del año 2020, la vulneración del derecho a la desconexión digital era permanente, en virtud de la falta de normativa, los trabajadores necesitaban la defensa de sus derechos, con la garantía del derecho al descanso; por lo que, las personas seguían su jornada diaria en casa, a pesar de cumplir las horas de trabajo que estipulan en los distintos entornos profesionales.

En este país, en el Decreto de Urgencia n° 127-2020, se distingue la desconexión digital, específicamente a las personas que realizan un empleo en remoto, no obstante, el ordenamiento jurídico, no especifica, los mecanismos para su accionamiento, por lo que, se vulnera el derecho a la desconexión digital por la falta de normativa, impactando también, el derecho del descanso y la salud de los trabajadores (Gonzales, 2022).

El autor Puntriano (2023), una vez más reafirma que a pesar de los decretos de emergencia instaurados en este país, no se lleva a cabalidad, es decir vulnerando el derecho al descanso del empleado y con la necesidad del llamado “detox digital”, es decir, la abstención del uso de artefactos tecnológicos, de manera que, se reitera la regulación de la garantía de la desconexión digital, explícitamente en cualquier espacio

laboral, buscando que la forma de pensar de un empleador sea a favor del bienestar del trabajador.

Al indagar el Decreto de Urgencia y la doctrina, se percibe la falta de estructuración de las normas legales que garanticen el cumplimiento de la ejecución del derecho mencionado, esto en consecuencia de haber planteado los decretos de manera general, con la falta de índices para su aplicación, por lo que, el entorno laboral es vulnerado al no presentar una regulación ordenada, determinada, así como ineficaz.

El estudio de realizado por Velásquez et al. (2023), se llevó a cabo con una muestra de 111 empleados peruanos y se constató que el 53% de los individuos encuestados, efectuaron su trabajo en periodos que no constan en el horario laboral, vulnerando la desconexión digital, así como el derecho al descanso e intimidad personal, sobre todo a partir de la pandemia de Covid 19.

En correspondencia a las nociones expuestas, se aprecia que aun cuando se formuló un ordenamiento legal para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, en este país no se lleva a cabo por la falta de disposiciones para su implementación, lo que genera que se desarrolle un criterio interpretativo equivocado.

España

El derecho a la desconexión digital en España esta normado por diversas leyes, especialmente por la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD, 2018), en este ordenamiento se fundamenta en primera instancia, el artículo 87 a cerca del Derecho a la intimidad personal y el empleo de dispositivos digitales en el área laboral, en donde se enfatiza el resguardo de la privacidad en el empleo de los dispositivos digitales, así mismo se hace alusión de los criterios que se deben utilizar en las empresas para la supervisión de la ejecución de las obligaciones laborales.

En el artículo 88 de la LOPDGDD, se expone el Derecho a la desconexión digital en el entorno laboral con el propósito de afianzar el periodo de vacaciones, descanso y permisos; además de la privacidad del ámbito particular o familiar que se mantenga fuera del trabajo, esto tanto en el ámbito de trabajo presencial o a distancia. Esta ley paralelamente propone que el empleador posee la obligación de formular una

planificación interna, con la socialización de los trabajadores, esta planificación puntualizará las modalidades del derecho a la desconexión, conjuntamente se debe priorizar que el empleado evite la exposición de fatiga informática, para que las herramientas tecnológicas sean empleadas de forma oportuna (Congreso de los Diputados, 2018).

De acuerdo con la Sentencia Social Nº 549/2021, se reafirma que las personas poseen el derecho a que sus dispositivos o recursos de comunicación, permanezcan inactivos, de forma que resulte penitente evitar realizar llamadas o enviar mensajes por razones laborales en el lapso de descanso (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 2021)

En este sentido, lo que se propone con este marco jurídico, es la rendición de cuentas de las compañías que son parte de la Unión Europea, ya que, en la anterior Ley de protección de datos de 1999 (LOPD 15/1999), no se presentaba estos ámbitos por las nuevas imposiciones de la nueva época digital, análogamente, la ley presenta una sanción por la vulneración de este derecho, la misma que genera una multa de entre 751 a 225.018 euros.

Sin embargo, en la encuesta “Desconectar para reconectar” llevada a cabo por Adecco en el año 2022, como resultado de dicha encuesta se estableció que el 37% de los empleados españoles trabajan luego del horario laboral, de la misma manera, el 59 % de los empleados al menos 4 días a la semana revisa el correo electrónico fuera del horario laboral, para atender pedidos laborales (The Adecco Group, 2022).

Con estas encuestas se enmarca que la práctica de la desconexión digital, no está funcionando en ese país, se presenta como una realidad compleja de regular, debido a que es necesario un convenio colectivo con medidas preventivas que logren promover la desconexión y el derecho del trabajador.

Por su parte, Pérez (2019), manifiesta que a pesar que las leyes a cerca de la desconexión digital son nuevas, anteriormente en España se presentaban diversas expresiones para llevarla a cabo, entre ellas, la negociación colectiva y las manifestaciones en la jurisprudencia. La primera, contempla acuerdos entre el empleador y los trabajadores, con políticas corporativas e instrumentos que garanticen el lapso de descanso, de acuerdo a la realidad y actividades de los diversos tipos de empresas. La

segunda, se vincula al pronunciamiento en el que las autoridades no pueden imponerse para que los empleados excedan el horario de trabajo habitual, además el respeto al descanso, así como la protección de datos del trabajador.

Recomendaciones de propuesta de reforma del Código de Trabajo

Finalmente, de acuerdo a la investigación realizada, es fundamental, que se realice un análisis de la situación actual del Ecuador, debido a que en gran parte de las instituciones públicas o privadas se desconoce la normativa que regula el derecho a la desconexión digital, de modo que, los trabajadores siguen laborando, aun cuando se encuentra fuera de su jornada de trabajo.

En este ámbito es necesario la reforma del Código del Trabajo, puesto que, simplemente se plantea la noción de la desconexión digital, dejando vacíos, en la forma de actuar de un trabajador al ser vulnerado este derecho.

Se debe establecer expresamente un artículo que determine las sanciones y procedimientos que sean sistemáticos y objetivos, para que los profesionales del derecho y la población en general, se mantengan consientes del papel importante que conlleva las atribuciones en el medio laboral.

Se propone que se realice una exploración a partir de la pandemia del Covid 19, por lo que, este periodo fue crucial en el entorno laboral, debido a que marcaron la dependencia de las Tecnologías de la información y Comunicación en los centros de trabajo.

Como alternativas para que desde el patrono y empleado se respete este derecho, se partiría desde la separación del horario laboral y la vida personal; minimizar el uso de dispositivos electrónicos, es decir, evitar revisar el teléfono móvil o contestar el correo electrónico específicamente para que el empleador no pueda ejercer ordenes fuera del trabajo habitual.

Conclusiones

La desconexión digital se planteó como un derecho para cada uno de los trabajadores y las trabajadoras, en donde no pueden conectarse, ni responder cualquier tipo de solicitud relacionada con el trabajo fuera de la jornada laboral, así como, en el lapso de descanso o vacaciones.

En la revisión de la literatura científica, se detecta, la falta de compromiso del empleador para respetar los derechos del empleado, puesto que, se presentan las exigencias para efectuar trabajos en el tiempo de descanso; en este sentido, al vincular las tecnologías de la información y comunicación, los empleadores se han involucrado en la vida personal del empleado, estableciendo alteraciones en las relaciones familiares, sociales, personales y de salud.

En el caso ecuatoriano, se presenta la norma que regula la desconexión digital, sin embargo, existe una falta de estructura en su procedimiento y aplicación de la misma, por lo que, este derecho ha vulnerado sobre todo el derecho al descanso, vacaciones, jornada de trabajo, afectando el bienestar del trabajador o la trabajadora.

Con respecto al caso de Colombia y Perú, existe situaciones similares en los procesos, por situaciones ocurridas a cuenta de la pandemia del Covid-19, estos países no estaban preparados para llevar a cabo el trabajo en remoto, por lo que, surgieron leyes de emergencia, en donde se plasmó la desconexión digital debido a que como los empleados trabajaban desde casa se perdió el límite entre el horario laboral y el tiempo de descanso.

Ahora bien, España es el país que mantiene una preocupación anterior por el respeto al descanso, se propone leyes a favor del empleado y determina la manera en que el empleador posee la obligación de formular una planificación interna con los trabajadores para respetar sus derechos y obligaciones, no obstante, es importante mencionar que en la encuesta “Desconectar para reconectar” realizada por Adecco en el año 2022, existe una alta tasa de empleados que manifiestan la vulneración del derecho y trabajan más de las horas del día laboral.

Con estos antecedentes, se confirma la vulneración del derecho a la desconexión digital, no solamente en el caso ecuatoriano, este derecho no se garantiza en otros países como Colombia, Perú y España, a pesar de existir una norma legal; esta se

denominaría ineficaz, por lo que carece de estructuración para ejecutar el proceso. Con esta indagación, es necesaria una herramienta jurídica que organice los aplicativos a las actividades laborales, esto quiere decir, desarrollar, mejorar y optimizar de forma sistemática, las garantías básicas de los trabajadores que hacen factible el acertado desempeño del entorno en donde se encuentra la sociedad.

Referencias Bibliográficas

- Andrade, E. (2021). Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8594>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005) Código del Trabajo. Registro Oficial 231. Codificación 2005-017. Última Reforma Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008) Constitución de la República del Ecuador. 20 de octubre de 2008, Última Reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, 25-I-2021 (Ecuador).
- Asamblea General (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Registro Auténtico 1948 de 10-dic.-1948
- Balestero Casanova, Magdalena. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (21), 118-148. Epub 10 de junio de 2020. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Barco, I. y Marín, L. (2017). *Vulneración de los derechos del trabajador respecto a las horas extraordinarias en jornada de trabajo*. [Tesis de pregrado, Universidad Uniandes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8252>
- Bósquez, J. Campaña, L. y Chica, L. (2022). El derecho a la desconexión digital en el contexto del teletrabajo, basado en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos. *Revista Conrado*, 18(2), 477-488. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2486>

- Carrillo, S. y Nápoles, Y. (2022). Protección del derecho a la desconexión laboral en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 7(3-2), 405-417 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1163>
- Castaño, D. A. y Cedeño, J. F. (2021). Desconexión digital en Colombia: una reflexión a partir del derecho comparado español y francés.: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/8921>.
- Congreso de Colombia. (2022). LEY N° 2191 6 ENE2022. "Por medio de la cual se regula la Desconexión Laboral - Ley De Desconexión Laboral". <https://www.pwc.com/co/es/prensa/Articulos/ley-2191-de-2022.pdf>
- Congreso de los Diputados. (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/altamira/BOE-ART.87Y88PROTECCIONDATOSDISPOSTIVOSDIGITALESYDERECHODESCONEXIONDIGITALENAMBITOLABORAL.pdf>
- Consejo de Ministros. (2021). Decreto Supremo N° 004-2021-TR. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1724806/Decreto-supremo-n-004-2021-TR.pdf?v=1615469086>
- Chira, G. y Távara, M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. IUS: *Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 9(2), 73-87 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7961694>
- Chiriboga, H., Jiménez, E., y Toscanini P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226&lng=es&tlng=es.
- Gonzales, R. (2022). Desconexión digital: diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21), 197-227. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.490>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales,

- participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Lerouge, L. (2019). Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (436), 71–84.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1274>
- Monteiro, Rodrigo. (2023). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. *Revista latinoamericana de derecho social*, (35), 27-58. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17271>
- Motta Cárdenas, F. (2022). Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral. *Revista IUSTA*, (56), 113-133.
<https://doi.org/10.15332/25005286.7761>
- Naranjo Colorado, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 12(2), 49–57. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n2.1531>
- Noel, M. (2022). *Derecho a la desconexión: qué es y por qué es crucial para tu calidad de vida*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/derecho-a-la-desconexion-que-es-y-por-que-es-crucial-para-tu-calidad-de-vida/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Misión e impacto de la OIT*.
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a8 reunión (2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 101-124.
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México* 14(45), 257- 275.
<https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/636/737>

Picón, L. (2022). El derecho a la desconexión digital laboral. Revista Ideides.
<http://revista-ideides.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-laboral/>

Puntriano, C. (2023). Tratamiento de la desconexión digital en el teletrabajo en el Perú en el teletrabajo en el Perú. *Soluciones Laborales*, 186, 11-29.
[https://www.munizlaw.com/assets/pdf/11-29 Tratamiento de la desconexi%C3%B3n digital en el teletrabajo en el P er%C3%BA.pdf](https://www.munizlaw.com/assets/pdf/11-29%20Tratamiento%20de%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital%20en%20el%20teletrabajo%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf)

Rosales, C; García, S. y Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106&lng=es&tlng=es.

Sandoval Quintero, Hernán, & Delacruz Giraldo, Gustavo Nixon. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11-34. <https://doi.org/10.18359/prole.3101>

Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

The Adecco Group. (2022). *Encuesta Desconectar para reconectar. Estudio realizado a través del panel de clientes y candidatos del grupo Adecco*.
https://adecco.com.ec/wp-content/uploads/desconectar-para-reconectar_compressed_compressed-1.pdf

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2021). Sentencia Social Nº 549/2021 de 9 de junio de 2021. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-549-2021-tsj-madrid-sala-social-sec-2-rec-318-2021-09-06-2021-48372590>

Valencia, A. y Machacón, J. Diferencias y similitudes a la desconexión digital a la que tienen derecho los trabajadores en Colombia y España. Universidad Simón Bolívar. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/7916>

Valenzuela, F. (2022). *La importancia del derecho a la desconexión digital*. Factorial.
<https://factorialhr.es/blog/derecho-desconexion-digital/>

Velásquez, J., Rojas, V., Gonzales, C. y Alva, L. (2023). Derecho a la Desconexión digital del servidor público en tiempos de COVID-19 en el Perú. Polo del conocimiento, 7(7), 1523-1536. 10.23857/pc.v7i7