



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

**ANÁLISIS DE LA FALTA DE LEGISLACIÓN EN RELACIÓN A
LA DESCONEXIÓN LABORAL, EN EL SECTOR PÚBLICO Y
PRIVADO ECUATORIANO**

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

AUTORA: CAROLINE MICHELLE QUITUISACA VILLA

DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TITULO

**ANÁLISIS DE LA FALTA DE LEGISLACIÓN EN RELACIÓN A
LA DESCONEXIÓN LABORAL, EN EL SECTOR PÚBLICO Y
PRIVADO ECUATORIANO**

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

AUTORA: CAROLINE MICHELLE QUITUISACA VILLA

DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS.


CUENCA-ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

CAROLINE MICHELLE QUITUISACA VILLA portadora de la cédula de ciudadanía N° **0105760912**. En calidad de autora y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“ANÁLISIS DE LA FALTA DE LEGISLACIÓN EN RELACIÓN A LA DESCONEXIÓN LABORAL, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ECUATORIANO”** 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 éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **02 de mayo de 2024**

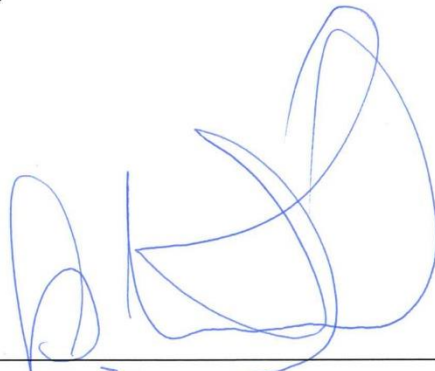
F: 

Caroline Michelle Quituisaca Villa

C.I. 0105760912

CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **CAROLINE MICHELLE QUITUISACA VILLA** con el Tema “**ANÁLISIS DE LA FALTA DE LEGISLACIÓN EN RELACIÓN A LA DESCONEXIÓN LABORAL, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ECUATORIANO**”, bajo mi supervisión.



DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS

Tutor

Dedicatoria

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y por haberme otorgado la salud necesaria para alcanzar mis objetivos, reconociendo su infinita bondad y amor.

Dedico con profundo aprecio esta tesis a mis padres, Fausto y María quienes han sido mi apoyo y mi sostén moral incondicional. Sin su dedicación, nada de esto habría sido posible. Ellos son el motivo principal detrás de esta meta establecida, les agradezco infinitamente el estar alentándome cada día, comprendiéndome y, sobre todo, animándome a no rendirme fácilmente, enseñándome que la perseverancia conduce a la realización de los sueños.

Agradezco también a mis hermanos, Cynthia y John, por su constante motivación y por estar presentes en cada situación en la que los he necesitado. Sus consejos y palabras de aliento han sido un aporte invaluable en este camino.

A mis sobrinas, Ashley y Amy les agradezco por inspirarme a alcanzar lo que hoy en día estoy logrando.

Expreso mi gratitud a mis abuelitos y a cada miembro de mi familia que me ha brindado su apoyo de una u otra manera, así como a la vida por haberme presentado amigos y amigas cuya ayuda ha sido incondicional en esta etapa de mi vida.

Agradecimiento

De manera amplia quiero dar el agradecimiento más grato a cada uno de los docentes de la Universidad Católica de Cuenca que impartieron su conocimiento a lo largo de esta etapa universitaria, gracias a aquellos que no se han limitado a ser únicamente docentes si no amigos, consejeros de vida y de profesión.

Su experiencia y apoyo han sido fundamentales para mi crecimiento tanto académico como personal.

Resumen

La situación laboral dentro del Ecuador en los últimos años ha sido un tema de controversia, frente a la inestabilidad que existe y el mínimo amparo de la ley en defensa del trabajador, situación que ha desatado que trabajadores acepten alargar sus jornadas laborales sin un mayor reconocimiento salarial, a pesar de que en los últimos años se ha hecho presente el derecho a la desconexión laboral, mismo que reconoce que el trabajador cesa su actividad laboral al mismo tiempo que la jornada laboral finaliza, posibilitándolo a descansar y ejercer su derecho al ocio de tal manera que el empleador extienda las actividades fuera del lugar y horario de trabajo, sin embargo, la falta de regulación dificulta que los trabajadores puedan ejercer este derecho.

La desconexión laboral no se ha tratado con la importancia que requiere, por lo cual el interés de las autoridades sobre esta temática debe ser primordial, ya que se ha evidenciado una creciente normalización del uso de la tecnología como una extensión para que la relación trabajadores y empleadores y que a su vez sea utilizado para la atribución de actividades generando así una sobre carga laboral, lo cual es una vulneración a al acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 de fecha 14 de septiembre de 2020, publicado en el Registro Oficial Nro. 318, del 27 de octubre de 2020 abordan el tema del derecho a la desconexión, sin embargo, no se establece sanciones a dicha vulneración.

Palabras clave: *Desconexión laboral, relación laboral, jornada laboral.*

Abstract

In recent years, the labor situation in Ecuador has been controversial due to the existing instability and minimal legal protection for workers. This has led workers to accept longer work hours without adequate financial compensation. Despite the recent recognition of the right to disconnect from work to rest and leisure, allowing employees to cease their work activity when the workday ends, the lack of regulation makes it difficult for workers to exercise this right.

Work disconnection has not been addressed with the necessary importance; thus, the authorities' interest in this issue should be paramount. There has been a growing normalization of using technology as an extension to facilitate the relationship between workers and employers, leading to an overload of work tasks. This violates Ministerial Agreement No. MDT-2022-237, dated September 14, 2020, published in Official Registry No. 318 on October 27, 2020, addressing the right to disconnect. However, no sanctions are established for such violations.

Keywords: *Disconnection from work, work relationship, workday.*

**ANÁLISIS DE LA FALTA DE LEGISLACIÓN EN RELACIÓN A LA
DESCONEXIÓN LABORAL, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO
ECUATORIANO**

ANALYSIS OF THE LACK OF LEGISLATION IN RELATION TO LABOR
DISCONNECTION, IN THE ECUADORIAN PUBLIC AND PRIVATE SECTOR

INTRODUCCION

La pandemia de COVID 19 permitió que las diferentes herramientas tecnológicas que tenemos a la mano sean un medio de comunicación para no perder el contacto entre las personas, en el mundo laboral estas herramientas también fueron aprovechadas y se logró abrir líneas de comunicación entre trabajadores y empleadores, permitiendo así que las actividades laborales se mantuvieran activas y no se detuviera por completo al país, en la actualidad hemos seguido progresado junto con la tecnología y la comunicación entre empleador y trabajador siendo está completamente posible en cualquier momento y lugar.

Sin embargo, esta posibilidad de comunicación ha sido mal llevada y se está convirtiendo en una problemática necesaria de encontrar una pronta solución, pues la capacidad que tiene el empleador o encargado de impartir alguna actividad se ha convertido en una práctica errada ya que no se respeta por ningún motivo el horario de trabajo y se imparten dichas actividades fuera de la jornada de labores.

Esto impide el descanso óptimo del colaborador, lo cual genera una sobrecarga progresiva que pronto desencadenara en consecuencia como el bajo rendimiento o en problemas médicos debido al poco descanso y el estrés que pueda presentar por la cantidad de actividades a realizar, en el Ecuador este problema aún no ha sido tratado y es importante determinar como la normativa pueda favorecer al trabajador para ejercer este derecho que es conocido como derecho a la desconexión.

METODOLOGIA

Para el desarrollo de la investigación los métodos a utilizarse son los siguientes:

En primer lugar, emplearemos un enfoque analítico para abordar los desafíos vinculados a la información con relación a la normativa actual, estableciendo un contexto histórico que evidencie posibles violaciones de derechos

El segundo método para la investigación es el método propositivo ya que busca comprender y examinar la problemática presentada. Estableciendo cuales son las consecuencias legales y que genera la falta de desconexión de los trabajadores en el Ecuador.

Por último, La investigación incorporará de manera fundamental el método analógico, que posibilitará la comparación entre naciones extranjeras respecto a la problemática definida y la eficacia de sus respectivas regulaciones para abordarla.

FALTA DE LEGISLACIÓN EN EL ECUADOR CON RELACIÓN AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN A TRAVÉS DEL DERECHO COMPARADO.

1.1 CONCEPTUALIZACIÓN: DERECHO LABORAL Y DESCONEXIÓN LABORAL

1.1.1 Derecho Laboral

El derecho laboral se enfoca en regular todo lo referente al trabajo, protegiendo los derechos de ambas partes tanto empleador como trabajador y así mismo vela por el cumplimiento de las obligaciones de cada uno dentro de la relación laboral, así mismo este regula temas contractuales buscando la primacía de la no vulneración de derechos, entre estos aspectos a ser vulnerados se pueden mencionar el horario de trabajo acorde a la ley, una remuneración justa equilibrada a la actividad que se realiza, y la no sobrecarga de trabajo permitiéndole tomar al trabajador los días que reglamentariamente le competen para su descanso.

En esencia el derecho laboral busca establecer condiciones óptimas de trabajo, permitiendo que se convierta en el correcto ambiente laboral, ahora si bien dentro del territorio ecuatoriano el derecho a la ocio y el establecimiento de una jornada laboral para los empleados tiene diversas fuentes en donde se sostiene el mismo, una de ellas y la más importante es la constitución de la Republica del Ecuador, pues al ser la norma madre de nuestra legislación la misma debe ser debidamente cumplida. (Mujica, 2016)

Abordando la línea de la Constitución como base sobre la cual se rige la nación la misma no realiza alusión a el derecho de desconexión laboral de manera específica, no obstante mencionar en su artículo 66 numeral 2 que “se reconoce y garantiza a las personas, una vida digna, en la cual se asegure salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda,

saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008), destacando dentro de la misma el derecho a una vida con libertad de ocio, salud incluyendo esta la referencia a la salud mental, además de goce de la libertad de poder realizar sus obligaciones de familia sin ser interrumpido por mensajes que mantengan relación con su vida laboral, esta ultima siendo respaldada por el articulo 66 de la constitución numeral 20, el mismo que versa sobre el derecho a la intimidad personal y familiar.

Otra fuente de este derecho proviene de los tratados internacionales que fortalecen la normativa laboral y promueven un ambiente armónico dentro de la relación laboral, así mismo las leyes y decretos son otras de las fuente que soportan al derecho laboral, siendo la primera la que contenga las disposiciones legales donde se vea regulada la relación laboral, en el caso de los decretos estas son disposiciones que se deberán cumplir por el sector laboral en este caso, se entiende que las mismas son para mejorar la calidad de la relación y el entorno laboral. (Carrera, 2015)

1.1.2 Desconexión Laboral

La desconexión laboral hace muchos años atrás muy seguramente tenía un significado muy diferente al que se tiene en la actualidad, es por la misma evolución que este término y esta práctica han ido ganando fuerza ya que ha existido la apertura de muchos canales de comunicación lo cuales facilitan la misma y claro que el sector laboral también ha hecho uso de los mismo.

Sin embargo es importante denotar que puede existir un grave problema cuando se trata del ámbito laboral, pues un mal uso de estas herramientas pueden terminar siendo mucho más graves para el trabajador, la posibilidad de la existencia de una sobre carga

laboral es mucho más grande ya que existe dicha facilidad de comunicación, por lo cual es imprescindible tener en cuenta que los trabajadores deben tener su tiempo y espacio alejados de las labores para poder concentrarse en sus diversas actividades, ya sea familia, deporte, o cualquier otra que no se relacione de forma directa con su trabajo permitiéndole un descanso óptimo. (Carrillo, 2022)

Básicamente el derecho a la desconexión se enfoca en eso pues es un derecho del que goza el trabajador, para no relacionarse con actividades laborales, por cualquier vía digital o electrónica, estos pudiendo ser mensaje de texto, mensajes vía WhatsApp, correos electrónicos o llamadas, entendiéndose que los mismos pueden ser receptados únicamente dentro del horario laboral que tiene el colaborador.

En Ecuador según la estadística más del 53% de los trabajadores pueden trabajar en áreas que permita realizarse mediante este tipo de vías de comunicación, los mismos son contactados posterior a su horario laboral, generando así una problemática pues esto se vuelve una práctica recurrente y no permite que se cumpla con el derecho a la desconexión como tal. (Bautista, 2020)

Esta práctica tomo fuerza cuando se presentó a nivel mundial la pandemia de COVID 19, pues se normalizo el realizar teletrabajo, una herramienta que fue efectiva debido a la necesidad que existía de buscar alternativas para no frenar todas las actividades laborales, sin embargo, desde que esta práctica surgió se perdió la noción de los horarios laborales dándole así mayor importancia a la actividad, pero no al momento que se solicitaba la misma.

1.2 DERECHO A LA DESCONEXION EN EL MARCO JURIDICO ECUATORIANO.

Este derecho tomo mucha fuerza en el ámbito ecuatoriano hace muy poco tiempo, pues su relevancia fue mayor cuando se empezó a registrar denuncias debido a la carga laboral que existía mediante este tipo de medios, por esto en el año 2022, Arq. Patricio Donoso Chiriboga ministro de Trabajo fue quien se encargó de suscribir un Acuerdo Ministerial el cual determinaba las directrices para cuando se efectuará el teletrabajo.

Sin embargo, en el mismo acuerdo de No. MDT-2022-237, se establecía que debía existir un derecho a la desconexión el cual debía ser respetado por el empleador, dando, así como una de las directrices que el empleador no podrá comunicarse con el trabajador como mínimo por 12 horas continuas, siempre y cuando la relevancia del cargo no afectará directamente a las operaciones de la empresa. (Donoso, 2022)

Es decir, que en casos de extrema necesidad se podía interrumpir este periodo de desconexión, y podría el empleador comunicarse con el trabajador para cubrir algún requerimiento, sin embargo, ya se puede detectar aquí que existe una contradicción con la norma pues esto le permite al empleador disponer de 12 horas para contactarse con su colaborador, lo cual evidentemente es una antinomia.

En este punto es importante recordar que la jornada de trabajo en el Ecuador ha sido reconocida con un máximo de 8 horas diarias añadiéndose a la misma 30 minutos y 2 horas como tiempo máximo para que el trabajador pueda realizar su ingesta de alimentos, sin embargo, el otorgamiento de dos horas de almuerzo no es común y generalmente está reservado para situaciones muy específicas y acordadas entre el empleador y el empleado, o establecidas en convenios colectivos de trabajo.

Otro punto que este acuerdo ministerial no contempla es que la comunicación puede darse dentro de 12 horas sin embargo no se tiene en cuenta que las actividades que puedan ser sugeridas pueden excederse de este marco de tiempo, haciendo que el trabajador termine

con una jornada laboral extensa y ni siquiera goza de un reconocimiento económico extra. (Pazmay, 2023)

1.3 APLICABILIDAD DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES.

Junto con las tendencias de modernización se puede observar que las herramientas digitales van de la mano con todos los aspectos de la vida diaria entre ellos el ámbito laboral, pues sería pertinente que así como la tecnología ha sido revolucionaria para lograr la interconexión personal para poder brindar las solicitudes de actividades al trabajador, así mismo es necesario que por medio de la tecnología se pueda limitar la conexión que existe entre empleador y colaborador con el fin de que exista un descanso óptimo para ambas partes. (Empren, 2020)

Buira reconoce que se puede mejorar el entorno de trabajo con el uso de las nuevas herramientas que la época modernista ofrece, sin embargo, menciona que un uso desmedido de las mismas debe limitarse de inmediato, pues en caso que no se limite el mismo las consecuencias pueden adversas generando disconformidad en el ambiente laboral y hasta el rendimiento del colaborador puede disminuir de manera drástica por esta misma situación.

Han existido ideas innovadoras que permiten registrar el inicio y el final de las actividades de los trabajadores, uno de ellos es la creación de un sistema de mensajería directa entre el empleador y sus colaboradores, permitiendo que esta herramienta solo se habilite durante el horario laboral, eliminando la sobre carga de trabajo y también protegiendo el derecho a la privacidad del empleado al no tener que usar su número personal en temas laborales. (Suarez, 2023)

Como bien se puede evidenciar posterior a este análisis, la vida laboral no tiene por qué enfrenarse con los hallazgos e innovaciones tecnológicas, siendo estas mismas

tecnologías las que permitan el fortalecimiento del respeto de los derechos del trabajador, generando así una mejoría en el desarrollo de las actividades sin necesidad de perjudicar a este mismo.

Sin embargo, es pertinente mencionar que por más innovaciones tecnológicas que se puedan presentar en el ámbito laboral, sea para bien o para mal, existe un factor sociológico que ha sido determinante, debido a que no se piensa en el bienestar del trabajador, enfocándose en que mientras más actividades realice por una misma remuneración será mejor para el empleador. (Echeverría, 2018)

Por lo cual resulta imprescindible fomentar la aplicación de la norma para poder eliminar este tipo de factores, es sumamente importante saber y entender en que cuerpos normativos y en que espacio de los mismo se contemplan todo este tipo de derechos que puedan proteger al colaborador.

1.4. EL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU APLICABILIDAD CON RELACION AL DERECHO A LA DESCONEJION.

Uno de los cuerpos normativos más importantes en el ámbito laboral ecuatoriano es del Código de Trabajo, existen otros cuerpos normativos aplicables que también regulan las relaciones laborales, sin embargo, es el código mencionado el que se encarga con mayor énfasis de regular la relación empleado y trabajador, así mismo como la regulación de las diversas formas contractuales existentes.

Este cuerpo normativo carece de la regulación entorno a la desconexión laboral, no obstante es evidente que cuenta con articulados que respaldan dicho derechos que son vulnerados al no regular la desconexión laboral tema que como se ha mencionado en la actualidad a tomado mucha relevancia, un claro ejemplo entre ellos se encuentra el Art. 47

mismo que menciona que la jornada máxima de labores puede ser de ocho horas diarias, el resto de horas se consideraran suplementarias y extraordinarias, entendiéndose que quien vaya en contra de lo que menciona este artículo estará vulnerando los derechos del trabajador. (Codigo del Trabajo, 2020)

Este artículo mencionado, fundamenta las menciones antes realizadas sobre la jornada de trabajo, denotándose que el trabajador puede estar exento de cualquier llamado de su lugar de trabajo, entendiéndose que sus labores concluyeron al finalizar las ocho horas, indistintamente de cómo se hayan dividido estas a lo largo del día.

En un artículo no numerado del cuerpo normativo que se está estudiando se menciona con claridad que el empleador debe respetar el tiempo de desconexión del trabajador, respetándose lo que indique el contrato acordado por las partes, pues existen trabajadores que deben acudir a su lugar de trabajo un cierto número de días pactados en su contrato. (Codigo del Trabajo, 2020)

Así mismo es importante diferenciar que existen casos en los que la carga de labores se dio dentro del horario de trabajo, pues en este punto se genera la controversia, ya que puede deberse a la alta carga de actividades que puede haber otorgado el empleador o también a la poca rapidez y efectividad al momento de realizar las labores que puede tener el trabajador.

Por lo antes mencionado se debe entender que siempre existirá ese espacio donde la interpretación de la norma pueda llegar a tener más valor que la aplicación tácita de la misma, pues como queda demostrado en el párrafo previo existen situaciones que pueden variar la realidad de la problemática, dándole así la posibilidad a cualquiera de las partes la posibilidad de estar en lo cierto.

Otro punto controversial que existe con relación al derecho a la desconexión es que al ser el trabajador solicitado por medios telemáticos posterior a su jornada de trabajo debería reconocérsele como tal, regulándose bajo la normativa vigente que existe sobre teletrabajo, además de que debe haberse estipulado en el acto contractual que el trabajador podrá ser solicitado por el empleador por los diversos medios telemáticos, siendo así una opción para poder realizar este tipo de actividades. (Pelaez, 2022)

Sin embargo, lo mencionado anteriormente no goza de total validez ya que aún se estaría incumpliendo con otras directrices, una de ellas es que al estipularse esto en un contrato se daría paso a la sobre carga laboral, lo cual carece de lógica, existiría una diferencia abismal, si se estipulara dos jornadas donde la mitad sea presencial y la otra mitad se por medios telemáticos, permitiendo así que se genere la desconexión laboral misma que es el eje del presente artículo.

1.5 LEGISLACION COMPARADA CON EL DERECHO ESPAÑOL.

Como es de conocimiento general, la normativa española por lo general va un paso por delante de la legislación ecuatoriana cuando se trata de problemáticas como la que se está tratando, es por eso que en este artículo científico se va a realizar un análisis sobre las acciones tomadas en el país español y entender si las mismas podrían ser aplicables en el Ecuador. (Perez, 2019)

El derecho español no tiene un cuerpo normativo específico que regule el derecho a la desconexión laboral, sin embargo, el derecho a la desconexión digital se encuentra principalmente en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Esta normativa establece el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante los periodos de descanso. La particularidad de esta ordenanza es que permite hasta cierto punto el contacto del empleador con el trabajador,

pudiendo este último recibir mensajes, pero no estará obligado a responderlos hasta que vuelva a iniciarse su jornada laboral, en caso de existir llamadas sucede lo mismo, pues el trabajador podrá decidir si responde a la misma o simplemente hace caso omiso de la misma.

Esta ordenanza evidentemente va ligada de la mano con el respaldo que puedan dar las autoridades al empelado, esto entendiéndose que la estabilidad laboral del trabajador no podrá verse afectada si decide hacer goce de sus derechos, si se compara esto a la realidad ecuatoriana no sería aplicable, ya que en la actualidad laboral del país existe muchas dudas sobre la estabilidad de los trabajadores, siendo una problemática grave debido a las pocas garantías que ofrecen las autoridades para poder gozar de esta clase derechos como lo es el derecho a la desconexión. (Conde, 2023)

En la legislación española toma en consideración el derecho de conciliación entre la vida laboral y personal, el cual promueve el sano equilibrio entre las labores y la vida personal del trabajador, el objetivo principal de este derecho es generar armonía entre ambos espacios que son parte de la vida del empleado, dándoles así una mejoría en su calidad de vida y buscando optimizar el sobre esfuerzo que pueda darse por parte del trabajador.

Sin embargo, la legislación española ha ido un paso adelante con la implementación de este derecho pues este brinda diversos beneficios a los trabajadores, uno de ellos es la flexibilización de los horarios, es decir que el trabajador pueda acomodar sus horarios, dando cumplimiento de su jornada, pero teniendo la posibilidad de ocuparse de las necesidades que puedan existir a nivel personal o de ser el caso a nivel familiar. (Castellanos, 2016)

Así mismo, esta ley faculta que cuando el trabajador haya decidido tomar sus vacaciones, deberá gozar de desconexión total, pues esta ley respalda que el enfoque de la misma va encaminada a otorgar tiempo para que el trabajador pueda ocuparlo sin necesidad de priorizar actividades laborales, dándole así su tiempo y espacio personal y familiar.

Esta legislación también se enfoca en el descanso a nivel emergente, esto quiere decir que si al trabajador se le detecta un cuadro médico que haya sido causado por la sobre carga la boral este podrá tomarse un descanso, que haya sido medicamente prescrito para recuperar su tranquilidad y poder retornar a sus labores y volver a tener un desempeño adecuado, este tipo de escenarios no es muy común, ya que existen parámetros como los mencionados anteriormente que buscan precisamente que este tipo de problemas no se presenten dentro del ambiente laboral, dándole así estabilidad y nula sobre carga al trabajador. (Fernandez, 2019)

POSIBLES SOLUCIONES A LAS VIOLACIONES AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN EL ECUADOR.

2.1 ADAPTABILIDAD DE LAS SOLUCIONES DE LA LEGISLACION ESPAÑOLA EN EL ECUADOR.

La legislación española brinda diversas soluciones a esta problemática, mismas que debido a la naturaleza jurídica que mantiene esta nación, gozan de un grado alto de efectividad, a diferencia de la legislación ecuatoriana que carece de rigurosidad en esta clase de situaciones, permitiendo así que prime la ponderación y no el interés de un solo sector.

Pero si analizamos el escenario ecuatoriano se puede decir que algunas de las soluciones son viables debido a que las herramientas judiciales están presentes, pues la legislación española ha interpuesto soluciones poco complejas que pueden ser moldeables en cualquier sociedad, como el simple hecho de estipular en los reglamentos internos al derecho a la desconexión. (Sierra, 2020)

La problemática no solo radica en la rigurosidad de la norma, pues también existe el estancamiento debido al poco compromiso de los empleadores y trabajadores por hacerla cumplir, ya que son contados en donde los trabajadores buscan efectivizar sus derechos, acudiendo a las autoridades pertinentes para poder hacer uso de estos derechos, siendo esta situación un evidente limitante para que los altos mandos puedan dar el tratamiento correspondiente a este tipo de situaciones.

2.2 ESTRAGOS DE LA SOBRE CARGA LABORAL (SINDORME DE BURNOUT)

Como bien se ha mencionado la falta de desconexión laboral en la actualidad ha llegado demostrar que trae consigo fuertes consecuencias, entre ellas se encuentra una de las que mayor fuerza ha tomado en los últimos tiempos, el cual se ha nombrado con el síndrome de Burnout.

Este síndrome se causa a raíz de la fatiga laboral, también se lo conoce de manera más coloquial como síndrome de trabajador quemado, y es que se relaciona directamente con el cansancio extremo, ocasionando niveles elevados de estrés lo cuales perjudican el éxito de las labores a realizar parte del trabajador, este problema se presenta con mayor frecuencia en los colaboradores que tienen un número alto de responsabilidades dentro del entorno laboral. (Martinez, 2010)

La sintomatología del síndrome de burnout se basa en tres puntos claves los cuales se detectan principalmente con cambios en la personalidad del individuo, a continuación, se detallan los síntomas más importantes y los más comunes para identificar este tipo de síndrome.

Fatiga Emocional: Este síntoma se puede considerar como el principal ya que se evidencia la falta de motivación al momento de realizar las actividades, además la expresión corporal demuestra cansancio y en determinados casos se empiezan a perder las habilidades sociales, distanciándose de quienes lo rodean y empezando a convertirse en seres asociales.

Cambios de Humor: Las personas que están bajo este síndrome cambian drásticamente su humor siendo mucho más irritables y su enojo con mayor facilidad puede desencadenar en actos de violencia o como consecuencia mínima puede haber exceso verbal de parte del trabajador que posee el síndrome de burnout.

Falta de aspiraciones: Este es otro de los síntomas que se presentan cuando se tiene el síndrome de burnout y es que todas las aspiraciones que tenía el trabajador se ven como perdidas, siendo el mismo quien deseche cualquier posibilidad de superación personal. (Gonzalez, 2021)

Este síndrome no cuenta con un tratamiento farmacológico determinado, pues dependerá de la gravedad del cuadro para que se pueda tomar alguna acción que pueda estabilizar el ánimo y la salud del trabajador, en su mayoría se recomienda descanso de las actividades laborales y reposo, sin embargo, si se presenta un cuadro extremadamente agravado el uso de medicamentos es viable para ayudar a conciliar de mejor manera el descanso.

2.3 LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR CON RELACION AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN.

Siempre es importante conocer los diversos cuerpos normativos en los cuales pueden ampararse los trabajadores para poder efectivizar el ejercicio de sus derechos, por lo cual es menester traer a colación a la Constitución de la Republica del Ecuador, siendo este el texto

normativo más importante dentro de la legislación ecuatoriana y presentando ciertos derechos que pueden ser relacionados directamente con el derecho a la desconexión.

La Constitución de la Republica del Ecuador en su Art. 66 hace mención de los derechos que se le deben reconocer a los ecuatorianos y ecuatorianas, más exactamente en el numeral dos del artículo antes mencionado se refiere al descanso como uno de los derechos que gozan los habitantes reconocidos por las leyes nacionales, siendo esta una relación directa a la desconexión laboral. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Así mismo en este texto normativo en el artículo 383, se hace mención a que las personas gocen de actividades que permitan fortalecer su desarrollo y mejorar sus condiciones, nuevamente en este punto se hace mención del descanso como una de las herramientas para la consecución de los objetivos antes mencionados.

La Constitución de la Republica del Ecuador en el Art. 47 indica que todas las personas deberán gozar de condiciones laborales adecuadas, las cuales permitan el correcto desarrollo de los individuos tanto de forma personal como de forma laboral complementándose la carga laboral con un justo descanso. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Si bien todos los artículos antes mencionados no son exclusivamente dirigidos a la ejecución del derecho a la desconexión, pueden presentarse como la herramienta perfecta para la validación de este derecho, pues estos artículos indirectamente hacen parte de la esencia de la desconexión laboral ya que los mismos se enfocan en la división de las actividades laborales de las actividades personales.

En Ecuador la norma generalmente se presta para la interpretación, ya sea de cualquier particular o hasta del juzgador, es por eso que se debe aprovechar este tipo de

herramientas que le permiten a los empleados, hacer uso, goce y disfrute de esta normativa con el fin de encaminar el cumplimiento de su derecho.

2.4 ES VIABLE LA CREACION DE NORMA EFECTIVA PARA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN EL ECUADOR.

Toda problemática siempre va a poder tener una solución alterna, pues en el presente artículo se ha demostrado que las alternativas se presentan tanto desde las autoridades, así como en la capacidad de emplear los diferentes cuerpos normativos, sin embargo, siempre será más factible atacar el problema desde su punto de origen y con un enfoque mucho más directo del mismo.

Por todo lo mencionado se debe considerar la creación de una norma específica para poder erradicar una problemática que es relativamente nueva y que al contar con esta característica puede ser controlada, siempre y cuando se brinden las facilidades para así hacerlo, actualmente se crean normas que regulan actos que no son meritorios de una normativa específica, sin embargo, por el alcance de la problemática tratada se debe buscar normativizar la misma. (Andrade, 2021)

Si bien es viable la adaptación de estrategias extranjeras puede resultar viable, sería un gran paso para el Ecuador la creación de una norma regulatoria que permita efectivizar el derecho a la desconexión, convirtiendo a este país como pionero de la solución a esta problemática, pues desde el sector público se evidencia la alta carga laboral que existe dentro del territorio ecuatoriano, lo cual en términos de economía también resulta siendo una afección al país, ya que si no existe personal que este al máximo de su rendimiento existirán fallos en todo el aparato laboral nacional generando perjuicios para la nación.

Conclusiones:

La problemática relacionada a la falta de aplicación del derecho a la desconexión está ligada de forma directa con la falta de rigurosidad de la norma, permitiendo la flexibilización de la misma por parte de los empleadores al no respetar los derechos de los trabajadores generando un daño en el sistema laboral y creando perjuicios para los afectados.

Las consecuencias de la no aplicación del derecho a la desconexión pueden ser netamente ligadas al ambiente laboral, así como a la vida personal de los trabajadores pudiendo ser esto cuadros médicos que tengan que ser solventados mediante tratamiento medicado o tratamientos psicológicos (cognitivo- conductual- TCC), por lo cual está claro que nos estamos enfrentado a una problemática silenciosa pero verdaderamente nociva en razón que el código de trabajo no cuenta con la suficiente o nula normativa para brindar la posibilidad de que este derecho se cumpla a cabalidad, permitiendo que el trabajador goce de descanso laboral y pueda realizar sus actividades con mayor desenvolvimiento a lo largo de la jornada laboral.

Si bien en el acuerdo ministerial No. MDT-2022-237 de fecha 14 de septiembre de 2020, publicado en el Registro Oficial Nro. 318, del 27 de octubre de 2020, se expidieron las directrices para regular el contrato de teletrabajo manejando el tema de la desconexión laboral en cuanto a conceptualización, planteándolo como garantía al descanso efectivo y estableciendo las políticas de desconexión, el mismo acuerdo no genera sanción o multa alguna para los empleadores frente a el incumplimiento del derecho de los trabajadores, es por esto que la regulación del derecho a la desconexión debe ser tomado con la seriedad que requiere demostrando que el derecho laboral en el Ecuador realmente tiene como objetivo el proporcionar garantías a la bilateralidad del contrato, en el cual se refleje la licitud y las obligaciones a cumplir de cada uno por su parte.

DISCUSIÓN:

La falta de desconexión laboral puede llevar a diversas consecuencias legales para los empleadores. Por un lado, puede resultar en violaciones directas de las normativas laborales relacionadas con las horas de trabajo y los periodos de descanso. Lo más coherente es que acarree a sanciones y multas no obstante por la anomia del tema y por la falta de importancia es que los trabajadores son consecuentes de la situación.

Recordemos que por parte de las autoridades competentes refiriéndose de manera específica a los funcionarios judiciales y administrativos se encuentran obligados a cada uno de los trabajadores proporcionar una eficaz protección y garantía del cumplimiento de sus derechos, esto acorde a lo establecido en el artículo 5 del Código del trabajo. Por otro lado, la no observancia del derecho a la desconexión reconocido legalmente puede dar lugar a demandas por parte de los trabajadores, quienes tienen el respaldo legal para reclamar su derecho a desconectar del ámbito laboral fuera de su horario oficial, acudiendo a artículos del código de trabajo tales como el artículo 383 que se pronuncia sobre el garantizar 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 de los trabajadores. El Art 338 del Código del Trabajo, establece la duración de la jornada laboral además de mencionar que se debe por parte del contratante respetar los descansos obligatorios, vacaciones y demás derechos.

Otra de las implicaciones legales, la falta de desconexión laboral puede generar un impacto negativo en las relaciones laborales y la productividad en las empresas ecuatorianas. La constante presión para estar disponible fuera del horario laboral puede aumentar la tensión entre empleadores y empleados, afectando el clima laboral y la motivación de los trabajadores. Esto, a su vez, puede resultar en una disminución de la productividad y la

calidad del trabajo, contrarrestando los beneficios que se esperan de la hiperconexión. Por mencionar algunas implicaciones en el ámbito de la salud tenemos el Síndrome de Burnout.

La comprensión de estas implicaciones se fortalece al analizar estudios de caso y ejemplos concretos en el contexto ecuatoriano. Casos donde la falta de legislación que aborde la desconexión laboral da como resultado en conflictos legales, a no establecer multas para empresas que producen problemas de salud, sobre carga laboral y malestar para los trabajadores. La falta de desconexión laboral en Ecuador plantea desafíos significativos tanto desde el punto de vista legal como social. Es necesario promover una cultura que valore el tiempo de descanso y la separación entre el trabajo y la vida personal, Ecuador puede avanzar hacia una mejor calidad de vida laboral para todos sus ciudadanos si se genera respeto por las normas laborales en donde se dé la importancia a la situación del empleador sin desconocer o desmejorar la producción y generar economía para el empleador.

Referencias

- Andrade, E. (27 de Julio de 2021). *Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano*. Obtenido de Universidad Andina Simon Bolivar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8594>
- Asamblea Nacional. (20 de Octubre de 2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Obtenido de Lexis Finder: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Bautista, J. (26 de Noviembre de 2020). *El Derecho a la Desconexion Laboral y su Regulacion en la Legislacion Colombiana*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/1151a46b-16c3-4b48-aa14-a25bf79b50b/content>
- Carrera, C. (08 de Junio de 2015). *Apuntes de Derecho de Trabajo*. Obtenido de Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4323/1/Apuntes%20de%20derecho%20de%20trabajo.pdf>
- Carrillo, S. d. (17 de Julio de 2022). *Proteccion del derecho a la desconexion laboral en el Ecuador*. Obtenido de Digital Publisher: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ProteccionDelDerechoALaDesconexionLaboralEnElEcuad-8499385.pdf>
- Castellanos, P. (09 de Marzo de 2016). *Derecho a la desconexion digital que es y como se regula*. Obtenido de Grupo Atico: https://protecciondatos-lopd.com/empresas/derecho-desconexion-digital/#Ventajas_del_derecho_de_la_desconexion_digital_para_las_empresas

Conde, L. (16 de Enero de 2023). *Desconexion Digital derecho real o ficticio*. Obtenido de letslaw: <https://letslaw.es/desconexion-digital/>

Congreso Nacional. (22 de Junio de 2020). *Codigo del Trabajo*. Obtenido de Lexis Finder: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Donoso, P. (15 de Abril de 2022). *Acuerdo Ministerial MDT2022237*. Obtenido de Asobanca: <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2022/12/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2022-237-Directrices-contrato-teletrabajo-y-lineamientos-desconexion-laboral12214.pdf>

Echeverria, S. (19 de Octubre de 2018). *Herramientas digitales en el trabajo colaborativo*. Obtenido de ResearchGate: [330890622_Herramientas_digitaes_en_el_trabajo_colaborativo](https://www.researchgate.net/publication/330890622_Herramientas_digitaes_en_el_trabajo_colaborativo)

Empren, R. (30 de Noviembre de 2020). *Herramientas Digitales para mejorar la Productividad Laboral*. Obtenido de Generalit de Catalunya: <https://xarxaempren.gencat.cat/web/.content/07recursos/fitxers/Herramientas-digitales-para-mejorar-la-productividad-laboral-copia.pdf>

Fernandez, T. (24 de Septiembre de 2019). *Ques es el Derecho a la Desconexion Digital*. Obtenido de Transformacion Digital: <https://cuadernosdeseguridad.com/2023/01/derecho-desconexion-digital/>

Gonzalez, P. (04 de Febrero de 2021). *Caracteristicas del Sindrome de Burnout*. Obtenido de Universidad EAFIT: <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/c80161b3-875a-4488-86c9-24294e609f80/content>

- Martinez, A. (12 de Septiembre de 2010). *El síndrome de Burnout evolución conceptual y estado actual*. Obtenido de Vivat academia:
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Mujica, J. N. (04 de Octubre de 2016). *Introducción al Derecho al Trabajo*. Obtenido de Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica :
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pazmay, P. (19 de Mayo de 2023). *El derecho a la desconexión en el teletrabajo*. Obtenido de POCAIP: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/825/1468>
- Pelaez, P. (07 de Julio de 2022). *Derecho de desconexión laboral y su regulación normativa a través de la negociación colectiva en el Ecuador*. Obtenido de Universidad de Cuenca:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/39312/1/Trabajo-de-Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Perez, A. I. (06 de Diciembre de 2019). *La desconexión Digital en España*. Obtenido de Universidad Rey Juan Carlos: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaDesconexionDigitalEnEspana-6883975.pdf>
- Sierra, A. (05 de Mayo de 2020). *El derecho a la desconexión laboral un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información*. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-56.pdf>
- Suarez, S. (21 de Agosto de 2023). *Uso de herramientas TIC en el desempeño laboral del área administrativa*. Obtenido de Universidad Técnica de Cotopaxi:
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11193>

