



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**El Derecho a la Desconexión frente al Teletrabajo emergente en tiempos de
pandemia en Ecuador**

AUTORA:

Fernández Rosales, Rosa Lastenia

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

TUTOR:

Mgs. Daniel Eduardo Rodríguez Williams

Guayaquil, Ecuador

20 de febrero del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Fernández Rosales, Rosa Lastenia**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR



Mgs. Daniel Eduardo Rodriguez Williams

DIRECTORA DE LA CARRERA

Dra. María Isabel Lynch de Nath, Mgs.

Guayaquil, 20 de febrero del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Fernández Rosales, Rosa Lastenia**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **El Derecho a la Desconexión frente al Teletrabajo emergente en tiempos de pandemia en Ecuador**, previo a la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 20 de febrero del 2022

La Autora

Fernández Rosales, Rosa Lastenia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Fernández Rosales, Rosa Lastenia**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **El Derecho a la Desconexión frente al Teletrabajo emergente en tiempos de pandemia en Ecuador** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 20 de febrero del 2022

LA AUTORA

Fernández Rosales, Rosa Lastenia

INFORME URKUND

URKUND Abrir sesión

Documento: [TESIS CORREGIDA.docx](#) (D127935188)

Presentado: 2022-02-15 07:27 (-05:00)

Presentado por: maritzareynosodewright@gmail.com

Recibido: maritza.reynoso.ucsp@analisis.orkund.com

Mensaje: Fwd: URKUND [Mostrar el mensaje completo](#)

2% de estas 15 páginas, se componen de texto presente en 3 fuentes.

Lista de fuentes		Bloques
Categoría	Enlace/nombre de archivo	
>	TESIS-Análisis protocolarias1.docx	
	ARTICULO ABG. AMAGUA MARITZA.docx	
	https://www.grupo2000.es/el-derecho-a-la-desconexion-digital-una-medida-crucial-para-el-teletrabajo/	
Fuentes alternativas		
Fuentes no usadas		



Firmado electrónicamente por:
**DANIEL EDUARDO
RODRIGUEZ
WILLIAMS**

Mgs. Daniel Eduardo Rodríguez Williams

TUTOR

Rosa Lastenia Fernández Rosales

AUTORA

AGRADECIMIENTO

*A Dios por guiar mi camino durante toda la carrera, por ser luz y darme la fortaleza y
sabiduría para alcanzar mis objetivos.*

A mis padres por darme la vida.

*A mis tías por ser el pilar fundamental de mi vida, sin ustedes nada de esto hubiese sido
posible.*

A mi hermano Norberto por cuidarme, apoyarme y aconsejarme siempre, tq.

A mi familia por siempre estar presente.

A mi tutor por acompañarme durante esto cuatro meses, sobretodo por la paciencia.

DEDICATORIA

A mi tía Leyla por ser el mejor ejemplo de madre, por guiarme todo el camino. Siempre serás el mejor regalo que Dios, la vida y mis padres me pudieron dar.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

**Dr. José Miguel García Auz, Mgs
Oponente**

**Dr. XAVIER ZAVALA EGAS
Decano de la Carrera de Derecho**

**Abg. Maritza Reynoso de Wright, Mgs.
Coordinadora de UTE**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera: Derecho
Periodo: UTE B- 2022
Fecha: 20 de febrero del 2022

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado: *El derecho a la desconexión frente al teletrabajo emergente en tiempos de pandemia en Ecuador*, elaborado por la/el estudiante *Rosa Lastenia Fernandez Rosales*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **8.50 (OCHO CON CINCUENTA)**, lo cual lo califica como **APTO(A) PARA LA SUSTENTACIÓN**.



Firmado electrónicamente por:
**DANIEL EDUARDO
RODRIGUEZ
WILLIAMS**

Mgs. Daniel Eduardo Rodríguez Williams

Tabla de contenido

RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	3
1. Aspectos Generales del Teletrabajo	3
2. Teletrabajo emergente en Ecuador durante la emergencia sanitaria	8
3. Acuerdos ministeriales.....	9
4. Aspectos Generales del Derecho a Desconexión	10
CAPITULO II	12
1. Aplicación del Derecho a la Desconexión en Ecuador	12
2. Riesgos en la salud por la falta de aplicación del derecho a la desconexión .	13
3. Derecho a la Intimidad	14
4. Análisis comparativo del derecho a la desconexión con otros Estados	15
RECOMENDACIONES.....	18
CONCLUSIONES.....	19
BIBLIOGRAFÍA.....	20

RESUMEN

En el Ecuador la modalidad del teletrabajo permitió ver la importancia de entablar límites entre la vida personal y laboral del trabajador, ya que se debe garantizar el derecho a desconexión de los trabajadores, puesto que, al no respetar este derecho podría ser causal de enfermedades como: estrés, cansancio o ansiedad. El presente trabajo de investigación propone modificar la normativa que permita proteger y evitar la vulneración del derecho a desconexión. Esta investigación contiene la forma de cómo ha ido evolucionando el teletrabajo a lo largo de los años, sus características, modalidades, definiciones de diferentes autores; además se explica la forma en que fue aplicado por primera vez el teletrabajo en nuestro país, al aplicar el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190. El término teletrabajo es una figura nueva que requirió su análisis pormenorizado, pues de alguna manera no se respeta los derechos laborales de sus trabajadores. También esta investigación analiza los inicios del derecho a desconexión, se hace además una comparación entre la legislación ecuatoriana y la legislación internacional.

Palabras claves: Derecho a desconexión, teletrabajo, derecho al ocio, derecho laboral, COVID-19, descanso.

ABSTRACT

In Ecuador, the telework modality allowed us to see the importance of establishing limits between the personal and work life of the worker, since the right to disconnection of the workers must be guaranteed, since, by not respecting this right, it could be the cause of diseases such as: stress, tiredness, or anxiety. The present research work proposes to modify the regulations that allow to protect and avoid the violation of the right to disconnection. This research contains the way in which teleworking has evolved over the years, its characteristics, modalities, definitions of different authors; In addition, the way in which teleworking was applied for the first time in our country is explained, when applying the Ministerial Agreement MDT-2016-0190. The term teleworking is a new figure that required a detailed analysis, since in some way the labor rights of its workers are not respected. This research also analyzes the beginnings of the right to disconnection, a comparison is also made between Ecuadorian legislation and international legislation.

Keywords: Right to disconnect, teleworking, right to leisure, labor law, COVID-19, rest

INTRODUCCIÓN

El físico e investigador Jack Nilles, define al teletrabajo “...cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información, de forma que sea posible enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar al trabajador al trabajo”. (Nilles, 1973) Con esta definición se entiende al teletrabajo como la sustitución del lugar habitual de las actividades laborales, hacia el domicilio del trabajador, a través de un medio tecnológico. Dentro del presente trabajo se abordará la modalidad del teletrabajo como un mecanismo ante la emergencia sanitaria que atraviesa el mundo, frente a esta situación, se analizará los diferentes acuerdos ministeriales que permitieron la aplicación de estos, la regulación del teletrabajo en países europeos y en América Latina, las características fundamentales de esta modalidad. Así mismo, aborda la aplicación del derecho al descanso dentro de la figura del teletrabajo, ya que para el autor Español Pierre-Henri, el derecho a la desconexión laboral es: “el derecho para el trabajador de no tener ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones”. (Cialti, 2016).

La finalidad de este trabajo de investigación es dar a conocer la inconsistencia que hay dentro de la normativa legal acerca de los riesgos en la salud de los trabajadores, ante la falta de aplicación del derecho a la desconexión dentro de la modalidad del teletrabajo, ya que si bien es cierto, el derecho al descanso debe ser el goce de doce horas de descanso dentro del período de veinticuatro horas, sin embargo, en la mayoría de empleos, este derecho de los trabajadores se encuentra siendo vulnerado, finalmente el trabajo contiene la aplicación del derecho a la desconexión en los países pioneros, como España, Francia, Italia, Colombia.

CAPÍTULO I

1. Aspectos Generales del Teletrabajo

Las primeras apariciones de la modalidad del teletrabajo se dieron en Estados Unidos en la década de los años setenta, como consecuencia de la crisis petrolera debido al consumo excesivo del combustible. El físico e investigador Jack Nilles de la consultora *Jala Associates*, ideó una forma para optimizar los recursos no renovables, así surgió la idea de llevar el trabajo a la casa de cada trabajador y evitar que éstos se trasladen a sus lugares de trabajo, para así ahorrar el combustible que prácticamente estaba escaso, y facilitar los niveles de contaminación ambiental, sin embargo, esta idea no tuvo mayor éxito, pues en ese entonces no existía la tecnología necesaria para el cumplimiento eficaz de esta nueva figura. (Herrera & Valdez , 2009)

Nilles a quién se lo denomina el Padre de la modalidad del Teletrabajo, en la entrevista que se realizó en Colombia Digital en la Primera Feria Internacional de Teletrabajo definió el teletrabajo como: “(...)cualquier forma de sustitución de desplazamientos en relación con la actividad laboral por tecnologías de la información, en la forma que sea posible enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar al trabajador al trabajo”. (Nilles, 1973) Él también denominó que el Teletrabajo es como *telecommuting* que significa “tele desplazamiento” o “telecomunicación” porque indica que es cambiar el lugar cotidiano de la realización de las actividades laborales. (Nilles, 2012)

De acuerdo con una publicación realizada por “Portafolio” se da a conocer datos de entidades respetables como son la OIT, CEPAL y CELAG, los mismos que revelan que el Teletrabajo en América Latina, se fortalece cada día. uno los países pioneros en aplicar el teletrabajo fue:

- **Argentina y Brasil** el mismo que se ha fortalecido desde el año 2003, debido al descubrimiento del internet, además de la creación del correo electrónico, etc.
- **Chile** que ha sido considerado el “*poster boy*” de la economía de la región, debido a que es el pionero en crear una legislación de teletrabajo, el mismo que se encuentra en el Código Laboral en vigencia desde el 2001.
- **Colombia y Costa Rica** cuentan con disposiciones reglamentarias acerca del Teletrabajo, el primero se respalda en Leyes de Promoción de Teletrabajo, desde el 2008 y el segundo con una iniciativa legal, que se aplica desde el 2011 en el que están comprometidos las instituciones privadas y públicas de este país hermano.

- **Perú y Uruguay** el vecino del Sur de Ecuador, al respecto del Teletrabajo ha establecido reglamentaciones de última generación, con el fin garantizar y promover el trabajo desde las casas de los empleados. Uruguay por su parte, al tener una economía pequeña, pero con una sociedad funcional, en donde el 6% de la población se encuentra en la pobreza, tiene el país un amplio rango de conectividad, con nuevas tecnologías acordes a la época, esto ha favorecido la aplicación exitosa del teletrabajo.

La aparición de nuevas tecnologías y el uso del internet, de alguna manera facilitaban el acceso a la información y se visualizaba como una posibilidad positiva la disminución de costos de las empresas y enfrentar el nivel de desempleo con la aplicación del teletrabajo, es importante afirmar que, el teletrabajo se incrementó debido a la emergencia sanitaria que atravesaron por la Gripe A(H1N1) y ahora tomó mayor impulso con la pandemia del COVID 19. (Reyes, 2018)

Varias son las definiciones que se puede acotar, por ejemplo: El Congreso de Colombia en su Ley N°1221, define al teletrabajo como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2008).

Antonio Trejo Esquivel de nacionalidad mexicana, define al teletrabajador como:

La persona física que hace uso de las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo de una actividad establecida por parte del empleador. El objetivo principal del teletrabajador es tener mayor independencia en la realización de las actividades como: traducción, programación, diseño, creación, desarrollo de páginas web, entre otras (Trejo, 2011).

El teletrabajo es una “Actividad laboral, que necesita que el trabajador sea una persona responsable y autónomo con gran madurez, con habilidades en el manejo de la tecnología generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones” (Rodriguez, 2001).

Sanguinetti Wilfredo, de nacionalidad española define al teletrabajo de la siguiente manera:

El concepto de teletrabajo se vincula de exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad (2003).

La Asociación Argentina de Teletrabajo (OIT) define a esta modalidad de la siguiente manera:

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico que puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador (Organización Internacional del Teletrabajo, 2011).

El teletrabajo busca proponer una nueva cultura organizacional ya que permite que los horarios sean flexibles, para ambas partes pues acuerdan el tiempo y disponibilidad para su realización, inclusive se puede acordar la presencialidad del trabajador para realizar actividades presenciales, en el caso de que sean necesarias. Esta modalidad de trabajo demuestra que no necesariamente se necesitan de las ocho horas diarias como normalmente se estipula en el contrato de trabajo, para que de mejores resultados que el trabajo tradicional. (Fregiario, 2021)

En ese mismo contexto tanto el teletrabajo como el trabajo presencial se encuentran sujeto a un contrato individual puesto que es consensuado por ambas partes, es decir, deben estar establecidos los derechos, beneficios y obligaciones del empleador como del trabajador, las cuales se registrarán en el contrato una vez que se encuentre en vigencia. Es importante que exista igualdad de derechos, beneficios y obligaciones entre los trabajadores que realicen teletrabajo y aquellos que se encuentren cumpliendo sus actividades de manera presencial en el lugar habitual de las actividades, los mismos que estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo. Así mismo las actividades pueden estar determinadas o no, siempre y cuando se haya establecido previo acuerdo entre las partes y se cumpla con lo pactado sin interrupciones con la conexión de internet para el desarrollo de la jornada laboral.

La globalización y el adelanto en la tecnología actual, han permitido que las relaciones laborales, superen a las normativas vigentes en las distintas Constituciones, por esto es necesario encontrar un equilibrio entre la vida personal y los derechos del trabajador entre los que se encuentran el derecho al descanso y a la desconexión laboral, ya que busca garantizar a sus trabajadores su tiempo de descanso fuera del horario establecido en la jornada laboral, es

decir respetar su intimidad personal y familiar.

En la legislación francesa en su artículo 7 definen al derecho a la desconexión como:

El objeto principal del derecho a la desconexión es garantizar al trabajador su espacio de descanso, de vida personal y familiar, sin embargo, la misma ley consagra que sea mediante políticas públicas que se definan los términos de aplicación del derecho, con uso de campañas de formación y sensibilización para el uso razonable de herramientas digitales en el entorno laboral (Naranjo, 2017).

Es importante mencionar el acuerdo ministerial del año 2016 MDT-2016-190 Artículo 2, porque en caso de que el empleador provea los implementes necesarios a sus trabajadores, éstos se encuentran en la obligación del buen uso y mantenimiento de estos. Sin embargo, existe la posibilidad de que sean los mismos trabajadores quienes usen sus herramientas personales para el cumplimiento de sus actividades, en este caso se sugiere a los empleadores que cubran los gastos generados por las herramientas; sin embargo este acuerdo existe una inconsistencia en el caso de que el empleador se encuentre imposibilitado de proveer las herramientas necesarias, ya que se consideraría obligación del empleador proveerlos, caso contrario no sería posible aplicar el Teletrabajo. (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2016)

El Artículo 4 del Acuerdo Ministerial MDT 2020-181 que fue emitido durante la emergencia sanitaria, indica que los empleadores tienen la obligación de proveer las herramientas necesarias para el cumplimiento de actividades laborales, sin embargo, sigue habiendo el mismo vacío del acuerdo ministerial emitido en el año 2016, ya que no prevé el caso de que el empleador se encuentre imposibilitado de hacerlo. Es importante dejar claro que es obligación del empleador proveer a sus trabajadores de los insumos ya que, de esa manera, se asegura el cumplimiento de las actividades, puesto que los trabajadores no tienen la obligación de contar con las herramientas para el cumplimiento de las actividades de carácter laboral. (Ministerio de Trabajo. Ecuador, 2020)

Haciendo alusión a lo expresado en el párrafo anterior se debe tener en claro que la realización del teletrabajo, es el empleador quien deberá proveer al trabajador las herramientas necesarias, para la realización óptima de su desempeño laboral, en tal virtud el empleado está en la obligación de hacerlas deberá proveer el empleador y el trabajador se encuentra en la obligación de hacer buen uso y mantenimiento de estas herramientas y en el caso de que el trabajador utilice sus propias herramientas, el empleador debería cubrir los gastos que genere el uso de las herramientas.

En el teletrabajo, el trabajador para cumplir eficazmente sus actividades laborales,

deber· buscar un lugar donde la conexión a internet sea estable, sin interrupciones constantes, el lugar en dónde va a trabajar debe ser previamente aprobado por el empleador para que exista un desarrollo correcto de las tareas asignadas. Dentro del cumplimiento del teletrabajo el empleador no tiene la facultad de controlar las actividades de sus trabajadores por reloj, puesto que en el trabajo el concepto de horas es obsoleto, ya que aparece el derecho a la desconexión por parte de los trabajadores como se había expresado con anterioridad.

De este modo, los empleadores podrán acogerse a cualquiera de las modalidades del teletrabajo implementadas por La Ley de Apoyo Humanitario. Tales como: (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020):

- Autónomos:

Se considera teletrabajo autónomo cuando el trabajador asiste solo en determinadas ocasiones al lugar de las instalaciones de la empresa, el trabajador por lo general realiza sus actividades en su domicilio o en un lugar aprobado por el empleador.

- Móviles:

Son aquellos que no tienen un lugar determinado para el cumplimiento de sus actividades, ya que solo necesitan un dispositivo móvil para la ejecución de estas.

- Parciales:

Se denomina teletrabajo parcial aquellos que realizan sus actividades fuera de las instalaciones del lugar habitual de trabajo, de hasta un máximo de 24 horas semanales, y las demás horas se realizan en las instalaciones del trabajo.

- Ocasionales:

Son los que realizan actividades en determinadas ocasiones.

El teletrabajo, al ser una figura nueva, aparentemente sencilla y con muchas ventajas, sin embargo, tiene un sinnúmero de desventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores.

- Ventajas

a) Las actividades laborales se las realiza a través de un medio tecnológico.

(WhatsApp, zoom, Microsoft teams)

b) La mayor parte del tiempo se realizan en el domicilio del trabajador.

c) Reducción de costos por parte de la empresa.

d) Mayor cumplimiento de los objetivos

e) Incremento de oportunidades laborales nacional e internacional

- Desventajas

- a) El empleador no puede realizar un control de cumplimiento de actividades.
- b) Dificultad para organizarse
- c) Aislamiento social del trabajo con posibles efectos negativos en la salud.
- d) Impedimento para realizar trabajos en equipo
- e) Dificultad del derecho a la desconexión.

2. Teletrabajo emergente en Ecuador durante la emergencia sanitaria

El país vivió un cambio radical en todos sus ámbitos ya que un virus denominado COVID-19 que tan solo se lo podía visualizar a través de un microscopio, llegó a cerrar todas las puertas del mundo. Este virus provenía de la ciudad de Wuhan, China, el cual se expandió a nivel mundial provocando la muerte de miles de personas. El 17 de marzo del 2020 apareció el primer caso en el país, lo cual llevó al ex presidente de la República Lenín Moreno, que a través de Decreto ejecutivo 1017, estableció estado de excepción en todo el territorio nacional. Como alternativa a esta problemática el Ministerio de Trabajo adopta al teletrabajo como un mecanismo para que las empresas no fracasen, con el fin de reactivar las diversas actividades laborales a través del Acuerdo Ministerial MDT-076-2020; dicho acuerdo fue registrado el 12 de marzo del 2020 en el Sistema Único de Trabajo (SUT) el cual se mantendrá en vigencia hasta que la Organización Mundial de la Salud de por terminada la crisis sanitaria por Covid-19 o ambas partes decidan dar por terminada su relación laboral.

El teletrabajo se lo considera emergente debido a su aplicación inmediata por la situación que atravesaba el país, para así, salvaguardar la vida de las personas evitando la propagación del virus, ya que no existían planes piloto que faciliten o agilicen el uso correcto del teletrabajo emergente

En el año 2016 el teletrabajo fue implementado en la legislación ecuatoriana en base al Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 y MDT-2018-0002-A los cuales se referían al teletrabajo en relación con el sector privado, y los acuerdos MDT-2017-0090-A y, MDT-2018-0002-B respecto al teletrabajo en el sector público. Dicho acuerdo mencionado al inicio fue modificado en el Acuerdo Ministerial 076-2020 ante la crisis sanitaria declarada en marzo de 2020, donde se establecían las directrices para la aplicación del teletrabajo con el fin de reactivar las actividades laborales paralizadas por consecuencia del estado de excepción decretado por el expresidente Lenin Moreno a través del Decreto Ejecutivo 1017.

El mencionado acuerdo definía al teletrabajo como:

forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control (Ministerio de Trabajo, 2006).

La implementación del teletrabajo únicamente modifica el lugar en que se realizan las actividades laborales, debido a que, no altera las condiciones esenciales de la relación laboral, ya que de ninguna manera se estaría vulnerando derechos, por lo tanto, no es causal para terminación de contrato. Es necesario destacar que esta figura puede concluir por la finalización de la emergencia sanitaria por COVID-19 o por acuerdo entre las partes, es decir, los trabajadores pueden restituirse a sus actividades laborales, siempre y cuando sean indicaciones de los gobiernos autónomos con la aprobación del COE NACIONAL.

3. Acuerdos ministeriales

El ministerio de Trabajo fue el encargado de salvaguardar y respetar los derechos de los empleadores y trabajadores a través de la expedición de acuerdos ministeriales de manera emergente ya que no se trataba de crear nuevas normas sino, regular las ya existentes bajo una nueva modalidad que se adapte a la situación que atravesaba el país. Puesto que, con la entrada en vigor de La Ley de Apoyo Humanitaria del Código del Trabajo sería sujeto a reforma ya que el teletrabajo sería incluido de manera contractual.

Debido a la emergencia sanitaria que atravesaba el Ecuador por COVID-19, se establecieron algunos parámetros para implementar el teletrabajo emergente, a través del Acuerdo Ministerial MDT 076-2020, modalidad que se mantendría en vigencia hasta el final de la emergencia sanitaria, o por acuerdo entre las partes, con el fin de restituir a las actividades laborales. (Acuerdo Ministerial 2020-076, 2020)

Por medio del Acuerdo Ministerial MDT 181-2020 se regula el teletrabajo y con ello el derecho a desconexión, de acuerdo a lo establecido en La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, sin embargo, no existen garantías del cumplimiento del derecho a desconexión, puesto que en esta ley se indican parámetros generales de las jornadas, del respeto a las normas y derechos de los trabajadores, pero no existe algún tipo de mecanismo que proteja al trabajador en caso de incumplimiento por parte del empleador. (Ministerio de Trabajo. Ecuador, 2020)

4. Aspectos Generales del Derecho a Desconexión

Francia ha sido uno de los países pioneros en salvaguardar el derecho al descanso de sus trabajadores, se originó con la aprobación de la “Ley 1088-2016”, también denominada como “Loi Travail” o “Reforma laboral francesa”, en la cual se regulaba el derecho a la desconexión del trabajador una vez terminada su jornada de trabajo, también se indicaba que el uso de los equipos informáticos fuera del horario laboral podría producir una sobrecarga de información y afectación a su vida privada ya que de alguna manera no se respetaba el tiempo de descanso.

Siguiendo el ejemplo de Francia, España también estableció el derecho a desconexión, a partir del año 2018, a través de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantías de los Derechos Digitales. Dentro de esta norma se indica que este derecho a desconexión se garantice, a través de la negociación colectiva, en caso de no llegar a acuerdos entre los trabajadores y empleadores, podría interpretarse en un sentido que resultaría muy cuestionable, puesto que su regulación quedaría a la voluntad del empleador.

De manera general, se podría decir que España y Francia tienen una similitud, ya que ambos buscan garantizar que los trabajadores no tengan la obligación, de contestar correos electrónicos, responder mensajes de WhatsApp relacionadas con sus actividades laborales fuera del horario establecido, y evitar ser sancionados. Es importante destacar que en ninguna de las dos legislaciones se visualiza algún tipo de sanción por parte del empleador hacia sus trabajadores. Existen algunas diferencias entre España y Francia, ya que, en Francia, las empresas aplican este derecho cuando tienen más de cincuenta trabajadores, a diferencia de España, no tienen un límite de trabajadores. (Rodríguez Castillo, 2016)

Alemania en la actualidad en su ordenamiento jurídico no tiene una norma expresa en la cual se regule el derecho a desconexión, se destaca que este derecho ha sido un tema importante de debate por parte del parlamento alemán, según María Vallecillo en el año 2014 el parlamento alemán debatió un proyecto de Ley denominado “Anti Estrés” que tenía como fin regular los límites de la jornada laboral. (2020)

El autor Naranjo define al derecho a desconexión laboral como:

(...) el derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios

digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique en consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo (Naranjo, 2017).

Para el autor Español Pierre-Henri Cialti el derecho a la desconexión laboral es: “el derecho para el trabajador de no tener ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones”. (Cialti, 2016). Cristóbal Molina que define al derecho de desconexión como: “garantía de efectividad del contenido esencial del derecho al respeto de la vida privada en una sociedad digital” (Molina, 2017)

El artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “toda persona tiene derecho al descanso, al esparcimiento, incluido limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas” (Villasmil, 2016)

CAPITULO II

1. Aplicación del Derecho a la Desconexión en Ecuador

La aplicación de esta nueva modalidad del Teletrabajo mantiene una estrecha relación con el uso de las TIC, ya que esta figura no necesita la presencia física del trabajador en el lugar habitual del trabajo, presenta cierta dificultad al momento de establecer un límite entre la vida personal y vida laboral del trabajador, puesto que el no poder establecer el límite, afecta los derechos de los trabajadores, como el derecho al ocio, al descanso y recreación dentro de esta modalidad. Dentro del Ecuador, aplicar el Derecho al Descanso representa un desafío, ya que la legislación carece de una normativa en la cual se establezcan límites o sanciones, cuando por parte del empleador se infringa o quiera dar por terminada la relación laboral.

Dentro del Código de Trabajo en el artículo 62, con respecto al trabajo en días y horas de descanso obligatorio determina que: “En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados”. (Codigo de Trabajo. Ecuador, 2012) Se podría decir que es una de las primeras formas de reconocer este derecho ya que de alguna manera impide al empleador, interrumpir con actividades laborales durante su hora de descanso al trabajador (Codigo de Trabajo. Ecuador, 2012).

Además, dentro del Acuerdo ministerial MDT 190-2016 en el cual se regula el teletrabajo y en su Art 11 con respecto a la jornada de trabajo dispone que:

(...) No obstante, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones donde la parte empleadora realiza su actividad. El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes. (Acuerdo Ministerial MDT 190-2016, 2016)

Sin embargo, se podría entender que pese a que el horario se puede modificar por acuerdo de las partes, no hay un texto explícito que impida al empleador contactar a su trabajadores fuera del horario de trabajo, es así, que como consecuencia de la emergencia sanitaria, la Asamblea Nacional, aprobó la Ley de Apoyo Humanitario, en la cual se reconoce este derecho y se establece que se trata de un derecho a desconectarse de los artículos tecnológicos, y de ignorar las órdenes fuera del horario de la jornada laboral; esta ley, dice: “El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador la desconexión, garantizando el tiempo

en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos”. (Asamblea Nacional, 2020)

Dentro del Acuerdo ministerial MDT 181-2020 también hace mención del derecho a desconexión estableciendo que una vez terminada la jornada laboral el trabajador deberá gozar de un periodo de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. (Ministerio de Trabajo, 2020)

A través de un estudio realizado por la empresa GlobalWebINdex, el 74% de los trabajadores revisan sus correos electrónicos fuera de su jornada laboral, frente al 59% de los trabajadores que cumplen sus actividades de manera presencial. Así mismo, la fundación Eurofound indica que los trabajadores que realizan sus actividades desde casa están más propensos a superar las 48 horas de trabajo semanal, sin tener tiempo de descanso suficiente, incluso trabajan en su tiempo libre. (Garvi, 2021)

El uso de esta nueva modalidad del teletrabajo ha desestabilizado el derecho al descanso de los trabajadores, ya que, al estar sujetos a las órdenes del empleador, no se establecen las jornadas máximas de trabajo indicadas en ley, puesto que atentan contra sus derechos, sin embargo, esta falta de cumplimiento de su derecho a desconectarse, esto podría desencadenar enfermedades de tipo emocional tales como ansiedad, estrés, cansancio, entre otras, verdaderos riesgos en la salud por la falta del derecho al descanso, por la presión del empleador, al solicitar actividades en horarios fuera de la jornada laboral.

2. Riesgos en la salud por la falta de aplicación del derecho a la desconexión

El avance en la tecnología ha facilitado la aplicación de la modalidad del trabajo, sin embargo, al no cumplir con las horas de descanso, se puede ver afectada la salud del trabajador. El nivel de estrés causado por la emergencia sanitaria, más el aislamiento, pueden generar problemas en la salud, ya que la conectividad constante al atender correos electrónicos, llamadas, mensajes, etc. Dificulta la desconexión mental y la recuperación física y psíquica del trabajador, ya que de alguna manera la figura del teletrabajo favorece la prolongación de la jornada laboral.

Los empleadores tienen la obligación de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, es por ello, que es importante velar por la salud mental de sus trabajadores. Puesto

que, con la figura del teletrabajo, existe una sobre carga laboral que impide al trabajador gozar de sus horas de descanso, ya que constantemente debe estar atendiendo sus actividades.

La emergencia sanitaria trajo un factor de riesgo muy importante, la competitividad de las empresas, ya que, al verse afectado la rama económica, los empleadores buscan reactivar sus negocios, sin considerar que la salud de los trabajadores se puede ver afectada. El teletrabajo no debe ser sinónimo de disponibilidad inmediata, ya que esto impediría el equilibrio entre la vida personal y profesional. Es importante que el trabajador respete sus horas de descanso para mantener el buen estado de la salud, con lo expuesto anteriormente, se debe entender el derecho a la desconexión como parte de la vida digna del trabajador, puesto que es su momento de recuperación física y psíquica de la jornada laboral. Además, de lograr un balance entre la vida personal y profesional.

3. Derecho a la Intimidad

Es necesario que el empleador ejerza un control constante hacia sus trabajadores, para garantizar que se estén cumpliendo con las responsabilidades laborales. Sin embargo, al encontrarse realizando la modalidad del teletrabajo, este control se dificulta, puesto que el empleador no podría ir hasta el domicilio de cada uno de trabajadores a verificar que estén cumpliendo con sus actividades.

En la Constitución de España, se hace referencia al Artículo 13.3 ET al derecho a la intimidad de los teletrabajadores cuando expresa que estos tendrán los mismos derechos, que aquellos que prestan los servicios en sus lugares de trabajo dentro de la empresa de manera presencial. El artículo 4.2 literal e) con respecto al derecho de intimidad expresa:

...al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Catala, 2018).

La Ley del Teletrabajo en España, fue impulsada por la pandemia, esta garantiza la salud, el bienestar y la seguridad de los empleados. Herramientas tales como cámaras de videovigilancia, la instalación de sistemas para monitorizar a los empleados, son las que están utilizando alrededor del mundo muchos empleadores. El Artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores con respecto al Derecho de la intimidad de los trabajadores dice:

... los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (AVERNUR, 2022).

Cabe aclarar que, para que el empleador pueda hacer uso de estas herramientas, es preciso que este primero de a conocer a sus trabajadores sobre la utilización de estas herramientas y el fin para lo cual serán utilizadas, pero para que sea legal el trabajador deberá consentir el uso de las mismas.

Dentro del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181, en el cual no indica nada acerca del Derecho a la Intimidad del teletrabajador, lo que implica que existe un vacío legal, que podría atentar en contra del trabajador, pues se registra a diario que el empleador, no respeta las horas del descanso, y la intimidad de cada uno de los trabajadores, pues se los requiere en cualquier momento, eso afecta en el aspecto psicosomático de cada trabajador.

4. Análisis comparativo del derecho a la desconexión con otros Estados

Francia es uno de los países pioneros en reconocer el derecho al descanso a sus trabajadores, es importante mencionar que antes de incorporar este derecho, el Gabinete *Eléas* hizo un estudio en el cual el 37% de los trabajadores, hacen uso de algún tipo de medio tecnológico durante su tiempo de descanso. Con este informe, se dio paso que se expidiera la ley francesa n° 2016-108 reconocida en enero del año 2017, denominada también Loi Travail en la cual tenía como objetivo, garantizar soluciones a los trabajadores con la aplicación de la figura del teletrabajo.

Cabe destacar, que parte fundamental para el reconocimiento de este derecho, fue el director general de la empresa Orange Bruno Mettling, ya que a través de un informe definió al derecho a la desconexión como:

(...) una corresponsabilidad del trabajador y del empleador que, depende tanto de la educación a nivel individual como de la regulación a nivel de la empresa. Este derecho y este deber a la desconexión deberían ser establecidos de manera concertada con los representantes

del personal e ir acompañados con medidas de sensibilización al uso de los instrumentos digitales. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015, p. 136)

España siguiendo la misma línea que Francia, conceptúa el derecho al descanso de los trabajadores como aquel límite del uso de medio tecnológicos dentro de su tiempo de descanso o vacaciones, es por ello que expidió la ley 3/2018 acerca de protección de datos y garantía de derechos digitales, en las cuales hace referencia a lo siguiente: Artículo 88: Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral dice que:

Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. (Jaramillo I. , 2018).

Al analizar ambas legislaciones, se puede observar que ninguna de las dos tiene un concepto exacto acerca del derecho a la desconexión, solamente establecen el fin de este derecho para el cumplimiento por parte de los empleadores. En concordancia con esta definición, se podría decir que este derecho lo poseen todos los trabajadores, puesto que una vez culminada su jornada laboral no deben sentir obligación en responder cualquier medio tecnológico, ya que el empleador tiene el deber de hacer cumplir este derecho, para el bienestar físico y psíquico del trabajador.

Dentro de la normativa legal interna de Italia en la Ley no. 81/2017 denominada también como Job Act II, señala lo siguiente: (...) El acuerdo también identifica el momento libre del trabajador así como medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la desconexión del trabajador de las herramientas tecnológicas de trabajo. Italia incorpora en su normativa interna la desconexión digital fuera de la jornada laboral, con el fin de salvaguardar y garantizar los derechos fundamentales de sus trabajadores en sus tiempos de descanso. Cabe destacar, que esta ley se encuentra dentro de una reforma laboral, en la cual abordan temas como la regulación laboral de migrantes, por lo que se podría decir que es una reforma social y garantiza de derechos. (Jaramillo, 2018)

Colombia, país vecino del Ecuador, por los altos problemas de salud de los trabajadores de su Estado como consecuencia al abuso de los empleadores, expidió la Ley 2191-2022 acerca de la desconexión laboral, esta ley se rige en garantizar el derecho a descansar, una vez culminada la jornada de trabajo, ya que por ningún medio, deben ser contactados para tratar

acerca de actividades relacionadas al trabajo, Dicha norma nace como un mecanismo para impedir despidos o algún tipo de sanción por hacer uso de su derecho a desconexión laboral.

Esta ley, se encuentra regida por los principios constitucionales del derecho al trabajo, así como también por convenios ratificados por la OIT. Sin embargo, esta norma trae tres excepciones:

- a) Trabajadores con cargos de dirección, confianza y manejo, por naturaleza, una disponibilidad permanente.
- b) Organismos de socorro y empleados de Fuerza Pública.
- c) Casos que se demuestre que el empleador, contacta al trabajador por caso de fuerza mayor.

Al igual de Colombia, México por medio de adición del artículo 68 Bis de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión a efecto que sean garantizados, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así mismo, la intimidad personal y familiar del trabajador. (Ley Federal del Trabajo, 2021, 23 de abril)

Este decreto tiene como objetivo garantizar a los trabajadores el goce de su tiempo de descanso o vacaciones, buscando equilibrar su vida personal y su vida laboral. En esa misma línea se adiciona la creación por parte de la empresa de una política interna, elaborada entre trabajador y empleador en cuanto a definir las modalidades que se usarán en el uso del derecho a desconectarse. Dentro de la política interna se deben contemplar mecanismos que prevengan actos hostiles en contra del trabajador que se encuentre haciendo uso de su derecho al descanso y por último crear acciones de formación y sensibilización sobre el uso adecuado de las herramientas tecnológicas para evitar riesgos en la salud.

RECOMENDACIONES

1. De todo lo investigado, dentro de la ley, se debió incluir la obligatoriedad de elaborar políticas claras acerca del derecho de desconexión de los trabajadores, aclarando que por ningún motivo serán sancionados por no responder llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos en sus horas de descanso.
2. Es necesario que, dentro de la ley, se establezcan sanciones para aquellos empleadores que contacten a sus trabajadores con temas relacionados a la jornada laboral, exceptuándose casos de fuerza mayor.
3. Es necesario e importante, que dentro de la normativa la definición del teletrabajo sea explicada de manera detallada, así se evita el mal uso de esta modalidad.
4. Es indispensable que dentro de la normativa acerca del teletrabajo, se especifique que las herramientas para el cumplimiento de esta figura, será por parte del empleador y el trabajador no tendrá la obligación ni existirá ningún tipo de sanción en caso de no proveer las herramientas.
5. Se recomienda a las empresas, elaborar parámetros de bloque en los medios electrónicos, durante el goce del derecho a la desconexión de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. La aplicación de la modalidad del teletrabajo se podría afirmar que es positiva ya que le reduce los costos que acarrea el trabajo presencial.
2. La modalidad de esta figura del teletrabajo tuvo un importante incremento en Ecuador desde el momento de su creación hasta el día de hoy, ya que a través del acuerdo ministerial MDT 2020-076 su aplicación fue obligatoria para evitar la propagación de la emergencia sanitaria por COVID-19.
3. En base a lo analizado, el derecho a la desconexión es un derecho fundamental del ser humano, ya que es la libertad de los trabajadores no contestar ningún medio electrónico sobre actividades laborales fuera de la jornada laboral. Puesto que, el Estado se encuentra en la obligación de salvaguardar la salud de sus ciudadanos.
4. El derecho a la Desconexión tiene como objetivo cuidar de la salud física y psíquica del trabajador, que se mantenga un balance entre la vida personal y laboral, sin que se vea afectada por algún tipo de sanción.
5. Se puede concluir que el uso de esta modalidad es uno de los retos más importantes del Ecuador debido a su aplicación emergente, como consecuencia de la emergencia sanitaria que atravesaba el país.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial 2020-076. (2020).
- Acuerdo Ministerial MDT 190-2016. (agosto de 2016). *Acuerdo Ministerial MDT 190-2016*.
https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (22 de junio de 2020). *Ley De Apoyo Humanitario*.
https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Asamblea Nacional. (22 de junio de 2020). *Registro Oficial Suplemento 229*.
<https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/13070-suplemento-al-registro-oficial-no-229>
- AVERNUR. (20 de noviembre de 2022). *El derecho a la Intimidación en tiempos de teletrabajo*.
<https://www.cuestiondehonor.com/el-derecho-a-la-intimidacion-en-tiempos-de-teletrabajo/>
- Cabanellas , G., Montenegro, J., Carcavallo, H., Brito, J., & Alonso , M. (1979). *Estudios sobre derecho Individual de Trabajo*. Buenos Aires.
- Camara de Diputados del H. Congreso de la Union. (2021, 23 de abril). *Ley Federal del Trabajo*. Mexico.
- Catala, R. (2018). La Protección del Derecho a la Intimidación del Teletrabajo. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, VIII(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6245169>
- Cialti, P. (8 de agosto de 2016). El derecho a la desconexión en Francia: ¿Mas de lo que parece? *Revista Temas Laborales*, 137.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Código de Trabajo. Ecuador. (26 de septiembre de 2012). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (16 de julio de 2008). *Ley 1221: Art 2*.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jWZEL4nhvG8J:https://www.ita-lac.org/docs/Ley-TT-Colombia.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=ec&client=safari>
- Fregiaro, F. (noviembre de 2021). *Programa de continuidad pedagógica*.
<https://eet1conesa.neocities.org/Contingencia/14derecho6.pdf>

- Garvi, A. (19 de noviembre de 2021). Teletrabajo: El derecho a la desconexión laboral sigue sin respetarse. *Diario "El País"*. <https://elpais.com/economia/negocios/2021-11-20/el-derecho-a-la-desconexion-laboral-sigue-sin-respetarse.html>
- Herrera, J., & Valdez, G. (2009). En *"El derecho del trabajo y de la seguridad social, discusiones y debates"* (Primera ed.). Colombia: Universidad del Rosario.
- Jaramillo, I. (2018). *El derecho de desconexión laboral: una garantía en extensión*. Bogotá, Colombia: Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Transformación Digital y Vida Laboral: Las Propuestas del Informe Mettling. En *Actualidad Internacional Sociolaboral N. 194* (págs. 135-136).
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (agosto de 2016). *Acuerdo Ministerial MDT-2016-190*. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2006). *Acuerdo Ministerial N.º MDT-2016-0190*. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio de Trabajo. (9 de julio de 2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-181*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-Teletrabajo-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo. Ecuador. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-181*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-Teletrabajo-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Molina, C. (29 de octubre de 2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de jornada? *Revista de la Facultad de Derecho, LXVII*(269). <https://doi.org/ISSN:2448-8933>
- Naranjo, L. (diciembre de 2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital. *XII*(2). <https://doi.org/ISSN 1794-7154>
- Nilles, J. (1973). *The telecommunications-transportation tradeoff*. California: Jala International.
- Nilles, J. (26 de Julio de 2012). Jack Nilles en Feria de Teletrabajo. (C. Digital, Entrevistador) Colombia. <https://www.youtube.com/watch?v=i5uxOHgRoQ8>
- Organización Internacional del Teletrabajo. (2011). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*. www.ilo.org.ar

- Reyes, G. (18 de noviembre de 2018). Nuevas Tecnologías y formas de teletrabajo en Latinoamérica. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/nuevas-tecnologias-y-formas-de-teletrabajo-en-latinoamerica-523474>
- Rodriguez Castillo, E. (2016). Breves reflexiones sobre el derecho a la desconexión laboral: una mirada al caso francés. 121-129.
- Rodriguez, F. A. (2001). El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo? En *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.redalyc.org/pdf/5045/504550954002.pdf>
- Sanguineti, W. (2003). Teletrabajo y Globalización. En *En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo* (pág. 7). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Trejo, A. (2011). *Teletrabajo*. Mexico : Universidad Autónoma de Mexico. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2941/19.pdf>
- Vallecillo Gamez, M. R. (2020). El Derecho a la Desconexión Digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. España: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ISSN-e 2282-2313.
- Vasquez, A. (2018). <https://www.cysae.com/desconexion-digital-y-derecho-a-la-intimidad/>
- Villasmil, P. (junio de 2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(22), 203-228. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9769/11797>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Fernández Rosales, Rosa Lastenia** con C.C: # 0705023125 autora del trabajo de titulación: El Derecho a la Desconexión frente al Teletrabajo emergente en tiempos de pandemia en Ecuador, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2020



Fernández Rosales, Rosa Lastenia
C.C: 0705023125



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	El Derecho a la Desconexión frente al Teletrabajo emergente en tiempos de pandemia en Ecuador.		
AUTOR(ES)	Rosa Lastenia Fernández Rosales		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mgs. Daniel Eduardo Rodríguez Williams		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de febrero del 2020	No. DE PÁGINAS:	21
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Empresarial, Derecho Tecnológico		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Derecho a Desconexión, Teletrabajo, Derecho al Ocio, Derecho Laboral, Emergencia Sanitaria, COVID-19		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>En el Ecuador la modalidad del teletrabajo hizo ver la importancia de entablar límites entre la vida personal y laboral del trabajador, ya que se debe garantizar el derecho a desconexión de los trabajadores, puesto que, al no respetar este derecho podría ser causal de enfermedades como estrés, cansancio o ansiedad. El presente trabajo es una investigación, en la cual se propone modificar la normativa que permita proteger y evitar la vulneración del derecho a desconexión. La investigación aborda como ha ido evolucionando a lo largo de los años el teletrabajo, sus características y modalidades, definiciones de diferentes autores y la manera en que fue aplicado por primera vez en nuestro país, a través del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190. Además, se analiza, que esta figura al ser nueva, de alguna manera no respeta los derechos laborales de sus trabajadores, también se analiza los inicios del derecho a desconexión, una comparación entre la legislación ecuatoriana y legislación internacional.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:593-995500450	E-mail: rosa.fernandez02@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			