



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**“DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN EL TELETRABAJO Y EL
PANÓPTICO LABORAL”**

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTOR

Patricia Lissette Martínez Vaca

TUTOR

Dr. Mg. José Luis Vásconez Fuentes

Ambato – Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Mg. José Luis Vásquez , en mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación, denominado “**DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN EL TELETRABAJO Y EL PANÓPTICO LABORAL**”, certifico que el mismo fue elaborado por la señorita Patricia Lissette Martínez Vaca, previo a la obtención del título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador; y considerando que dicho proyecto de investigación reúne los requisitos técnicos, metodológicos, científicos, jurídicos y reglamentarios, autorizo su presentación ante el organismo pertinente a fin de que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 12 de Enero del 2022

SUSCRIBO

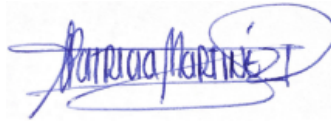
Dr. Mg. José Luis Vásquez Fuentes

TUTOR

AUTORÍA

El presente trabajo de investigación se basa en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, llegando a las conclusiones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Ambato, de 12 de Enero del 2022



PATRICIA LISSETTE MARTÍNEZ VACA

C.C. 0504110842

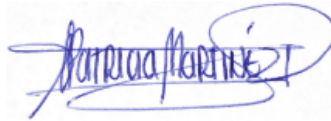
AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato para que pueda utilizar esta tesis como un documento disponible para la lectura, consulta y proceso de investigación, según la norma de la institución.

Cedo los derechos patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esto no suponga una ganancia económica y se respete mis derechos de autoría.

Ambato, 12 de Enero del 2022



PATRICIA LISSETTE MARTÍNEZ VACA

C.C. 0504110842

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

La Comisión de Estudio y Calificación del Informe del Trabajo de titulación, sobre el tema: **“DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN EL TELETRABAJO Y EL PANÓPTICO LABORAL”**, presentado por la señorita Patricia Lissette Martínez Vaca, egresada de la Carrera de Derecho, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

Ambato, ... del 2022

LA COMISIÓN

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

MIEMBRO

MIEMBRO

DEDICATORIA

A mi madre y mejor amiga, Ma. Elena, que me ha educado y guiado con su ejemplo de esfuerzo y dedicación; siendo mi modelo a seguir y mi impulso; por su amor, sacrificio, confianza y apoyo.

A mi padre y guía, Patricio, que con su carácter y experiencia, no ha dejado de aconsejarme, buscando que aprenda cada día más a ser mejor persona y ser humano.

A mi abuelo, Miguel Ángel, quien me ha acompañado desde pequeña y ha estado al pendiente de mí con su inmenso cariño, confiando en mi esfuerzo y dedicación.

Con la mirada al cielo, a mi abuela, Olguita, un ser lleno de dulzura y gran corazón, por ser mi mayor ejemplo de una mujer de trabajo, fortaleza y valentía.

Patricia Lissette

AGRADECIMIENTO

A mis padres, Ma. Elena y Patricio, por ser la luz en mi camino y motivarme siempre, con su inmenso amor y cariño, a crecer y creer en mí; gracias infinitas por toda su paciencia y apoyo incondicional.

De forma muy especial, a mi tutor y gran docente, Dr. Mg. José Luis Vásquez, por creer en mi trabajo y brindarme su guía en el desarrollo de la presente investigación.

A quienes en su paso fugaz por mi vida, me enseñaron a reconocer aquello por lo que realmente vale la pena esforzarse y luchar.

Patricia Lissette

INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
AUTORÍA.....	III
DERECHOS DE AUTOR.....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO.....	III
INDICE DE CONTENIDOS	III
INDICE DE TABLAS	VI
INDICE DE GRÁFICOS	VII
RESUMEN EJECUTIVO	VIII
ABSTRACT.....	IX
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes Investigativos	1
<i>El teletrabajo</i>	1
Origen del teletrabajo.....	1
Teletrabajo en Ecuador	2
Teletrabajo emergente en el contexto del COVID – 19 en Ecuador	4
Consideraciones de la OIT sobre el teletrabajo	5
<i>Derecho a la desconexión en el teletrabajo</i>	6
Origen del derecho a la desconexión	6
Reconocimiento del derecho a la desconexión en Ecuador	7
<i>Panóptico laboral</i>	8
Jornada de trabajo	8
Derecho al descanso obligatorio	8

<i>Marco legal</i>	9
El derecho a la desconexión en legislaciones extranjeras.	14
1.2. Objetivos.....	18
1.2.1. Objetivo general	18
1.2.2. Objetivos específicos	18
CAPÍTULO II	20
METODOLOGÍA	20
2.1. Materiales	20
<i>Recursos humanos</i>	20
<i>Recursos institucionales</i>	20
<i>Recursos materiales</i>	20
<i>Recursos económicos</i>	21
2.2. Enfoque Investigativo.....	21
2.3. Modalidad básica de la investigación.....	22
2.3.1. Bibliográfica – documental.....	22
2.3.2. De campo	23
2.4. Nivel o tipo de investigación.....	23
2.4.1. Exploratoria	24
2.4.2. Descriptivo.....	24
2.5. Técnica de investigación	24
2.5.1. Técnica de encuesta	24
2.6. Instrumento de investigación.....	25
2.6.1. Cuestionario.....	25
2.7. Población y muestra	25
CAPÍTULO III.....	27
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
3.1. Análisis y discusión de los resultados	27

3.1.1. Entrevistas.....	27
3.1.2. Encuestas	34
3.2. Interpretación de datos obtenidos.....	43
CAPÍTULO IV.....	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45
4.1. Conclusiones.....	45
4.2. Recomendaciones	47
BIBLIOGRAFÍA.....	48
ANEXOS.....	53

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Entrevista a Inspectores de Trabajo de Cotopaxi.....	28
Tabla 2. Entrevista a Dirigentes de Asociaciones de Trabajadores	31

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. ¿En qué sector se desenvuelve laboralmente?	34
Gráfico 2. ¿Cuándo laboró bajo la modalidad de teletrabajo?	34
Gráfico 3. ¿Considera que bajo la modalidad de teletrabajo, laboró más horas de las permitidas por la ley?	35
Gráfico 4. ¿Cuánto conoce usted sobre el derecho a la desconexión?.....	36
Gráfico 5. ¿Con qué frecuencia realizaba actividades relacionadas con su teletrabajo fuera del horario establecido en su jornada?	37
Gráfico 6. ¿Con qué frecuencia realizaba actividades relacionadas con su teletrabajo en sus horas/días de descanso por disposición de su empleador?	37
Gráfico 7. ¿Con qué frecuencia su empleador enviaba mensajes o realizaba requerimientos relacionados con su actividad laboral fuera del horario de trabajo?.	38
Gráfico 8. ¿Considera usted que los trabajadores en general se encuentran familiarizados con la normativa vigente que regula el teletrabajo y reconoce el derecho a la desconexión?.....	39
Gráfico 9. ¿En qué sector se desenvuelve laboralmente?	40
Gráfico 10. En el centro de trabajo que usted dirige, ¿cuándo laboraron bajo la modalidad de teletrabajo?	40
Gráfico 11. ¿Con qué frecuencia enviaba mensajes o realizaba requerimientos a sus trabajadores con relación a su actividad laboral fuera del horario de trabajo?	41
Gráfico 12. ¿Cuánto conoce usted sobre el derecho a la desconexión?.....	42
Gráfico 13. ¿Considera usted que ha respetado el derecho de sus teletrabajadores a la desconexión?.....	42
Gráfico 14. En su calidad de empleador, ¿considera que se encuentra familiarizado con la normativa vigente que regula el teletrabajo y reconoce el derecho a la desconexión?.....	43

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

RESUMEN EJECUTIVO

Tema: “Derecho a la desconexión en el teletrabajo y el panóptico laboral”

Autor: Patricia Lissette Martínez Vaca

Al extenderse la pandemia por COVID – 19 a Ecuador, la modalidad de teletrabajo se impuso frente al trabajo presencial con el objeto de mantener operativas todas aquellas actividades laborales que fueran posibles de desarrollar desde un lugar remoto fuera de las instalaciones del centro de trabajo. Esta nueva modalidad trajo consigo una figura de interés denominada derecho a la desconexión enfocado en garantizar el descanso del teletrabajador. En el desarrollo de la presente investigación se revisó los antecedentes tanto de la modalidad de teletrabajo como del derecho a la desconexión en Ecuador; analizando normativa nacional y extranjera con el objeto de evidenciar la existencia de garantías necesaria para el ejercicio de dicha figura; contrastándolo con información de fuentes doctrinarias, mismas que han fungido como soporte de la presente investigación. Para ello, se empleó una metodología cualitativa en función de las técnicas de investigación tanto documental - bibliográfica con enfoque en leyes y doctrina; como de campo, frente a la realidad del teletrabajador en el desarrollo de sus actividades y jornada de trabajo; obteniendo concepciones precisas con respecto a la problemática presentada. Con ello, se logra concluir que la desconexión es una adaptación del derecho al descanso que favorece, dentro de la esfera jurídica, a los teletrabajadores; por lo que más allá de adquirir el grado de derecho, que evidentemente en la realidad es vulnerado por los empleadores; se definiría como una garantía.

Palabras Clave: Derecho a la desconexión, Teletrabajo, Derecho al Descanso, TIC's

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF JURISPRUDENCE AND SOCIAL SCIENCES
LAW CAREER

ABSTRACT

Topic: "Right to disconnection in teleworking and the labor panopticon"

Author: Patricia Lissette Martínez Vaca

As the COVID-19 pandemic spread to Ecuador, the teleworking modality was imposed over face-to-face work to keep operational all those work activities that possibly take place from a remote location outside the workplace facilities. This new modality managed to achieve a figure of interest called the right to disconnection focused on guaranteeing the teleworker rest. In the development of this research, the background of both the teleworking modality and the right to disconnection in Ecuador was reviewed; analyzing national and foreign regulations to demonstrate the existence of necessary guarantees for the exercise of said figure; contrasting it with information from doctrinal sources, which have served as support for this investigation. For this, a qualitative methodology was used based on both documentary and bibliographical research techniques with a focus on laws and doctrine; as in the field, facing the reality of the teleworker in the development of their activities and workday; obtaining precise conceptions regarding the problem presented. With this, it is possible to conclude that disconnection is an adaptation of the right to rest that favors, within the legal sphere, teleworkers; so that beyond acquiring the degree of law, which obviously, in reality, is violated by businessmen; would be defined as a guarantee.

Key Words: Right to disconnection, Telework, Right to Rest, ICTs

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

El teletrabajo

Origen del teletrabajo

En los años 70, menciona (Lacavex, 2009), que ante la crisis petrolera de la época, surge una reorganización en las empresas, tratando nuevos mecanismos de trabajo con interés en la información, catalogándolo como un recurso estratégico. Sin embargo, no es hasta el año 1973, según (Gallusser, 2005), que se pretendió conectar el trabajo con el trabajador sin la necesidad de que el trabajador se acerque a su lugar de trabajo, incorporándose el término “tele desplazamiento” gracias al físico de la Nasa, Jack Nilles; considerándose que desplazarse era innecesario a sabiendas de que se podía continuar con las actividades laborales desde lugares remotos con ayuda de diferentes herramientas informáticas.

A partir de dichos antecedentes, es que surge directamente la figura conocida como teletrabajo. (Trejo, 2007) destaca que el año 1980 es fundamental para la aparición de la misma, debido a que se emplearon modificaciones con respecto a la noción de horario fijo, siendo suplido por el concepto de horario flexible; esto permitió que a finales del año 1995, se admitiera una ideología de ahorro arraigada al teletrabajo puesto que, para (Pérez y Gálvez, 2009), constituiría la reducción de costes laborales y el incremento de la productividad de todos los teletrabajadores.

Ante lo expuesto, (Jiménez, 2020) señala que el teletrabajo constituye aquella prestación de servicios lícitos y personales, desarrollada fuera de las instalaciones del lugar de trabajo o fuera del lugar en el que se lleva a cabo la evaluación de los

resultados de su trabajo; empleando tecnologías de la información y comunicación definidas como TIC's, destacándose por ser de carácter no presencial. (Lacavex, 2009) añade que a pesar de que el trabajador no acudirá a las instalaciones del centro de trabajo, el lugar de realización de trabajo no es fijo pudiendo ser el mismo: a) el domicilio; b) un telecentro adaptado por el teleempleador; o, c) su vehículo.

Teletrabajo en Ecuador

En el año 2016, el Estado ecuatoriano a través del Ministerio de Trabajo considera la posibilidad de emplear una nueva modalidad de trabajo cuya prestación de servicio sería de carácter no presencial, estableciendo como innecesario el traslado del trabajador hasta el centro de trabajo y estableciéndolo como no obligatorio. Tanto para su factibilidad como para su regulación, la cartera de Estado vinculada al trabajo, destacó la necesidad de emitir normas técnicas, estableciendo marcos normativos para el ya conocido teletrabajo; permitiéndole al gobierno en turno promocionar la misma, jugando un papel fundamental en su implementación las empresas e instituciones tanto públicas como privadas.

En agosto del mismo año, ya es evidente la normativa para la aplicación de la modalidad de teletrabajo dentro del sector privado en Ecuador; con la presentación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190, cuya finalidad se arraiga a dirigir y orientar una correcta regulación de la nueva modalidad de trabajo reconocida. Con ello, se lo define por primera vez como una 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 (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190, 2016). Esta norma técnica, durante su vigencia, contó con 14 artículos en los cuales se establecieron formas de teletrabajo, así como también, especificaciones con respecto al contrato de trabajo, la dotación de equipos, la confidencialidad, el control del trabajo, entre otras situaciones importantes.

Es así, que se contó con regulación para el ámbito privado, pero no es hasta el año 2017, que con objeto de ofrecer las mismas oportunidades con respecto a la modalidad de trabajo en cuestión, se emite el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090-A, cuyo contenido constituyó una norma técnica para viabilizar y regular el teletrabajo en el sector público (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090-A, 2017), presentando en sus 14 artículos un grupo de directrices claras y precisas, de aplicación obligatoria; similares a las impuestas en el ámbito privado pero dirigido para instituciones, entidades y organismos parte del Estado vinculados a la Ley Orgánica de Servicio Público, siempre que optaran por implementarlo.

A posteriori, se pretendió realizar cambios al contenido de las normas técnicas señaladas; por lo que, en enero del 2018, el Ministerio de Trabajo centra nuevamente su atención en el teletrabajo, emitiendo el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002-A, planteando una reforma al contenido del artículo 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190, referente a la aplicación del teletrabajo, incorporándose al mismo que tendrán preferencia para la aplicación de la mencionada modalidad mujeres embarazadas, mujeres en periodo de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002-A, 2018).

Con el mismo propósito, la mencionada cartera de Estado, emite el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002-B, con el objeto de expedir una reforma al contenido del artículo 6 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090-A; acordado que se agregue especificaciones claras y precisas, con respecto a las personas que de forma preferencial podrán acceder a la aplicación de la modalidad de teletrabajo, siendo esta en aplicación directa a la regulación del teletrabajo en el sector público, revelando concordancias entre preceptos considerados para el ámbito público y ámbito privado.

Ante lo expuesto, las expectativas de aceptación eran elevadas; sin embargo, según datos publicados por (El Universo, 2019), hasta noviembre del 2019 se evidenció que la acogida a esta nueva modalidad de trabajo se dio por 2125 empresas privadas, 10

instituciones públicas y 9 empresas públicas; sumando una cantidad de 12888 teletrabajadores contratados. A pesar del interés que se brindó en su implementación, durante los últimos años, la misma ha perdido relevancia y seguimiento. Asimismo, se descartó la necesidad de incluirse dicha figura a la normativa ligada al sistema jurídico laboral.

Teletrabajo emergente en el contexto del COVID – 19 en Ecuador

En 11 de marzo del 2020, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00126 – 2020, se realiza la declaratoria de estado de emergencia sanitaria producto de la llegada de COVID – 19 a Ecuador. Consecuencia de ello, se declara estado de excepción por calamidad pública junto con la suspensión del ejercicio del derecho a la libertad de tránsito y del derecho a la libertad de asociación, por mandato del Decreto Nro. 1017 del 16 de marzo del 2020.

Ante ello, se plantea el empleo de una modalidad de trabajo no presencial denominada teletrabajo emergente con el objeto de continuar con las actividades laborales a pesar del contexto. Es así que, a fecha 12 de marzo del 2020, el Ministerio de trabajo emite el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076; el referido acuerdo, cuyo contenido se refleja en 14 artículos, abordó que la modalidad señalada se sugería con la finalidad de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos; sin embargo, la decisión de implementarla, le correspondía a la máxima autoridad de la institución pública o al empleador en el sector privado.

Bajo el contenido del acuerdo expedido, se puede considerar que la característica del teletrabajo emergente, a diferencia del teletrabajo, radica en que el servidor público o el trabajador que se acogió al mismo, realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales (Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 2020); esto permite entrever que dentro de las relaciones contractuales existentes, esta modalidad únicamente estableció una modificación sobre el lugar desde el que se efectúa el trabajo.

Aún a pesar de lo expuesto y de reconocerse esta modalidad no presencial de trabajo a través de acuerdos, catalogándolo como emergente; no fue hasta junio del año 2020, que se incluyó la referida figura jurídica a la normativa laboral ecuatoriana, esto a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, específicamente Disposiciones Primera y Tercera respectivamente dirigidas tanto al Código de Trabajo, como a la Ley Orgánica de Servicio Público.

Consideraciones de la OIT sobre el teletrabajo

La Organización Internacional del Trabajo, como órgano del Derecho Internacional vinculado al ámbito laboral y a la creación de lineamientos específicos en materia de trabajo; no deja de lado a la modalidad del teletrabajo, misma que ha logrado mayor auge y reconocimiento en el contexto de la pandemia por COVID – 19 que azotó al mundo.

En este sentido, para la OIT “el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa” (Organización Internacional del Trabajo, 2020); tanto de forma emergente como en circunstancias normales. Debido a su contexto, extiende beneficios en pro del trabajador, mismos que “van desde desplazamientos más breves, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, que incluyen una mayor capacidad de conciliar las responsabilidades profesionales y de cuidado además de un mayor número de oportunidades de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Así también, se evidencia que esta nueva modalidad puede acarrear consecuencias para los teletrabajadores por lo que la (Organización Internacional del Trabajo, 2020b) sugiere que los empleadores planteen un sistema con el cual puedan informar de lesiones, enfermedades o accidentes que se produzcan como consecuencia del

desarrollo de actividades laborales bajo el teletrabajo. Aún se esperan pronunciamientos de la OIT ligados a una realidad sobre esta modalidad, desde la perspectiva de un contexto de normalidad, para con ello tener lineamientos específicos.

Derecho a la desconexión en el teletrabajo

Origen del derecho a la desconexión

El derecho a la desconexión, también conocido como desconexión digital, según (Gutiérrez, 2020), surge ante la imperiosa necesidad de garantizar el derecho al descanso, así como el derecho a la intimidad y convivencia familiar de todos y cada uno de los trabajadores; ante las consecuencias derivadas del empleo de tecnologías de la información y comunicación en el ámbito laboral bajo la modalidad de teletrabajo, misma que ha tenido alta incidencia en la esfera personal del teletrabajador. (Pérez, 2020) destaca que conviene subrayar que es evidente la existencia de una relación directa del derecho de desconexión con el derecho al descanso y partiendo de la misma, se matizaría una vinculación con el derecho a la intimidad y la salud ocupacional.

La legislación española presta atención al derecho a la desconexión, estableciendo limitaciones con respecto al empleo de tecnologías de la información y comunicación (TIC), fuera de la jornada máxima de trabajo en respeto a los periodos de descanso y así evitar recaer en una fatiga informática; señalando para tal efecto, que las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo (Real Decreto Ley 28/2020, 2020).

Si bien es cierto, se reconoce este derecho, no obstante, se obvia la necesidad de contar con sanciones dentro del sistema jurídico laboral español. Es por ello que (Távora, 2020) acota la necesidad de señalar que las normativas que reconocen el derecho a la desconexión a lo largo de los países, no disponen de forma clara y directa una

sanciones dentro de sus normativa para el caso en el que se visibilice el incumplimiento para con las garantías de este derecho por parte del empleador.

Es así que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) precisa que el “derecho a la desconexión y otras políticas conexas surgieron en respuesta a nuevas realidades del mundo del trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2018); reiterando que dentro del contexto del siglo XXI, la conectividad con el centro de trabajo constituye un problema de atención prioritaria en relación con el principio *in dubio pro operario*.

Reconocimiento del derecho a la desconexión en Ecuador

Dentro del sistema jurídico laboral, se observan derechos que han sido el resultado de conquistas y luchas por partes de los trabajadores; y, el derecho a la desconexión no es la excepción. En Ecuador, el derecho a la desconexión constituye un derecho en auge tras la incorporación de la figura del teletrabajo. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 contempla en sus disposiciones reformativas, el reconocimiento del derecho a la desconexión estableciendo que:

“El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, 2020)

Esta concepción presentada por la normativa, permite analizar que por ninguna razón el teleempleador podrá tomar contacto con el teletrabajador a través de mensajería de texto, mensajería instantánea como WhatsApp o Telegram, plataformas digitales, correos electrónicos o llamadas personales fuera del horario constituido como jornada

diaria de trabajo. (Rosenbaum, 2019) añade que el derecho en cuestión cuenta con un estrecho vínculo con derechos como la jornada de trabajo, el derecho al descanso, el derecho a la salud y el derecho a la seguridad laboral; acotando a su vez, que instituye una influencia clara para establecer relaciones con la vida personal.

Panóptico laboral

Jornada de trabajo

Para (Cabanellas, 2014), la jornada de trabajo se constituye como el total del número de horas diarias que un trabajador dedica al desarrollo de sus actividades dentro del trabajo, mismas que se computarán en una duración de cuarenta horas a la semana, siendo este tiempo meramente empleado para ser completado por actividades de carácter laboral.

En este sentido, la (Organización Internacional del Trabajo, 2018) señala que la toma de decisiones inherentes al tiempo de trabajo o jornada de trabajo conllevan consecuencias que se arraigan en la mayoría de los casos a intereses inmediatos de empleadores o trabajadores.

Derecho al descanso obligatorio

Dentro del sistema jurídico laboral, (Masabanda, 2018) señala que el derecho al descanso constituye un derecho arraigado al trabajador en servicio activo por su condición, cuyo objeto es la recuperación de energías precautelando la convivencia familiar y la integridad personal del mismo.

La legislación laboral ecuatoriana reconoce el descanso forzoso, estableciendo que el mismo se computa en los días sábados y domingos; destacado que si no es posible asignarle descanso al trabajador en razón de las circunstancias, este descanso se

designará en un tiempo igual dentro de la semana de trabajo, precautelando su derecho, abriendo la posibilidad de que se acuerde entre el trabajador y el empleador.

Marco legal

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su texto normativo consagra:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Art. 383.- Se garantiza el derecho de las personas y las colectividades 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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Declaración Universal de Derechos Humanos

Dentro de unos de los documentos más importantes con relación a los derechos humanos se establece:

“Artículo 23 Núm. 1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

Artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

Código de Trabajo

El Código de Trabajo vigente dentro del sistema jurídico laboral ecuatoriano detalla en su contenido, los siguientes articulados:

Art. (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.

3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni

formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.” (Código de Trabajo, 2005)

“Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzoso.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.” (Código de Trabajo, 2005)

“Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.” (Código de Trabajo, 2005)

“Art. 52.- Trabajo en sábados y domingos.- Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que éstas:

1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor

que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroga perjuicios al interés público.”
(Código de Trabajo, 2005)

“Art. 53.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.” (Código de Trabajo, 2005)

“Art. 62.- Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.- 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 en el artículo 52 de este Código.” (Código de Trabajo, 2005)

“Art. 68.- Prohibición de trabajo.- En los días de descanso obligatorio queda prohibido el trabajo que se haga por cuenta propia y públicamente en fábricas, talleres, casas de comercio y demás establecimientos de trabajo, sin más excepciones que las determinadas en el artículo 52 de este Código y en las

regulaciones legales sobre el trabajo en boticas, farmacias y droguerías.”
(Código de Trabajo, 2005)

El derecho a la desconexión en legislaciones extranjeras.

Chile: Derecho a la desconexión

Ante la imperiosa necesidad de mantener activas las actividades laborales ante el paso de la pandemia por COVID – 19, algunas legislaciones se han visto en la obligación de extender su regulación en materia laboral. Chile no es un caso aislado pues el 24 de marzo del 2020 promulga la Ley Nro. 21.220 enfocada en modificar el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia, misma que sería publicada el 26 de marzo del 2020; añadiendo a dicho apartado, la modalidad de teletrabajo.

En el contenido de la referida ley, se realiza una sencilla precisión relacionada con el derecho a la desconexión, misma que establece:

“Artículo 152 quáter J.- (...) Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.” (Ley Nro. 21.220, 2020)

En este sentido, la normativa presenta un tiempo mínimo de desconexión, mismo que correspondería a doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, similar a la normativa ecuatoriana. Sin embargo, esta figura nace en la legislación chilena con

el objeto de que el empleador respete el derecho al descanso del teletrabajador que se encuentre excluido de contar con una jornada de trabajo limitada previo acuerdo con el empleador. Con respecto a este particular, se tiene conocimiento que para efectos de control, monitoreo o supervisión, el teletrabajador contará con una jornada ordinaria de trabajo con respecto a la forma y oportunidad del ejercicio de las actividades laborales.

Argentina: Derecho a la desconexión digital

Como en la mayoría de países y legislaciones, la llegada de la pandemia por COVID – 19 a Argentina y la imperiosa necesidad de continuar con las actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo; reflejaron la importancia de contar con regulación legal propicia que dirija dicha modalidad. Es así que, el 14 de agosto del 2020 “se publicó en el Boletín Oficial de la Nación la ley 27.555 que establece el régimen legal del contrato de teletrabajo” (Pieri, s.f.); sin embargo, no es hasta el 01 de abril del 2021 que la misma entra en vigor.

La normativa señalada recoge en su contenido los que serían aspectos importantes e indispensables para establecer una correcta regulación y viabilizar el teletrabajo en Argentina. Es así, que rescata una nueva figura jurídica denominada derecho a la desconexión digital. Esta le concede al trabajador la facultad de desconectarse de su trabajo fuera de su horario laboral. Se encuentra en el artículo 5 de la Ley Nro. 27.555 y establece:

“Artículo 5.- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.”
(Ley Nro. 27.555, 2020)

Este precepto permite al trabajador, el goce y disfrute de su derecho al descanso; así como también, su derecho a vacaciones. Sin embargo, con la finalidad de no dar cabida a malas interpretaciones, el Ejecutivo emite el Decreto 27/2021. Este instrumento aprueba la reglamentación de la Ley Nro. 27.555 sobre el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. En este reglamento se establece una excepción con referencia al ejercicio del derecho a la desconexión digital, señalando lo siguiente:

“ARTÍCULO 5.- Derecho a la desconexión digital. Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada, salvo que concurren los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión.

Los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos.” (Reglamentación de la Ley Nro. 27.555, 2021)

Es así, que se aprecia que aun contando con este derecho, se admitirá el envío de mensajes, comunicaciones o requerimientos cuando resulte indispensable por razones objetivas, destacándose en este aspecto, la actividad del centro de trabajo en diferentes usos horarios. Así también, se pone en evidencia la diferencia entre pago de horas suplementarias e incentivos para trabajar sobre su derecho a la desconexión digital; siendo ilegal este último.

Paraguay: Derecho a la desconexión

El Poder Ejecutivo Paraguayo sumó a su legislación una ley enfocada en establecer condiciones de trabajo adecuadas con respecto a la modalidad de teletrabajo en relación de dependencia; sumándose Paraguay al listado de países que han reconocido y regulado legalmente el teletrabajo. La Ley 6738 que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia, entró en vigencia el 01 de junio del 2021 y en su contenido reconoce al derecho a la desconexión en favor de los trabajadores.

Sin embargo, dentro del texto normativo, se presenta a este derecho como uno de los principios bajo los cuales se rige el teletrabajo. A pesar de ello, la esencia del mismo es evidente en el literal d del artículo 8, estableciendo:

“Artículo 8 literal d.- Derecho a la desconexión. Las partes podrán establecer una distribución flexible de la jornada laboral, respetando los límites de la carga horaria diaria y semanal. El empleador respetará el derecho del teletrabajador a la desconexión; que será de al menos doce horas continuas, tiempo durante el cual el mismo no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos; así como en días de descanso, permisos o feriados.” (Ley Nro. 6738, 2021)

En este sentido, se destaca la posibilidad que mediante acuerdo empleador – trabajador, se distribuya de forma flexible la jornada de trabajo, lo que permitiría que el trabajador labore sin presión pero con respeto a la jornada máxima de trabajo tanto diaria como semanal. Por otro lado, la Ley Nro. 6738 presenta el principio de privacidad que busca el respeto para con la vida personal e intimidad del teletrabajador, su tiempo destinado al descanso y el periodo comprendido como feriados y vacaciones.

Asimismo, destaca a este principio de privacidad como una garantía del derecho a la desconexión digital, puesto que señala:

“Artículo 8 literal e.- Privacidad. El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste. A tal efecto, se garantiza el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, que consiste en el derecho de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo, fuera de su horario laboral.” Ley Nro. 6738, 2021)

De alguna forma, este literal permite extender el alcance que tiene el derecho a la desconexión, entendiendo que el teletrabajador no estará obligado a responder las comunicaciones, las órdenes o los requerimientos realizados por parte del empleador, fuera de la jornada de trabajo, sin importar el medio al que estos lleguen o sean enviados.

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Contrastar el ordenamiento jurídico con el principio de la primacía de la realidad sobre el derecho a la desconexión sujeta a la modalidad del teletrabajo para la garantía de los derechos laborales.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el régimen jurídico y la aplicabilidad del derecho a la desconexión en Ecuador.
- Analizar en qué medida el sistema jurídico laboral ecuatoriano garantiza los derechos fundamentales del teletrabajador.

- Determinar las falencias presentadas por la normativa ecuatoriana sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión con respecto a la normativa internacional.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Materiales

Recursos humanos

- Estudiante Investigadora: Patricia Lissette Martínez Vaca

Estudiante de Décimo Semestre de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

- Docente Tutor: Dr. Mg. José Luis Vásconez Fuentes

Docente de la de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Recursos institucionales

- Universidad Técnica de Ambato.
- Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador.
- Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi.
- Asociaciones de trabajadores.

Recursos materiales

- Internet

- Laptop
- Impresora
- Libros
- Material de escritorio
- Hojas de papel bond INEN A4 de 75 gramos
- Copias e impresiones
- Transporte o movilización

Recursos económicos

Los recursos señalados y demás gastos imprevistos que se desprendan del desarrollo y ejecución del presente proyecto de investigación propuesto, serán cubiertos por parte del investigador por lo que se dispone lo recursos económicos suficientes y necesarios para tal efecto.

2.2. Enfoque Investigativo

El enfoque cualitativo puede ser considerado como “una vía de investigar sin mediciones numéricas, tomando encuestas, entrevistas, descripciones, puntos de vista de los investigadores, reconstrucciones los hechos, no tomando en general la prueba de hipótesis como algo necesario” (Cortés y Iglesias, 2004, p. 10).

Con la finalidad de desarrollar la presente investigación y por la orientación de la misma, se considera pertinente determinar como enfoque predominante al enfoque de carácter cualitativo; mismo que discurre como uno de los más utilizados en el campo de las ciencias sociales por el acceso a una alta carga dogmática de investigación, nutriéndose de la hermenéutica y la fenomenología; resaltando el papel de la deducción, encontrando “principios desconocidos, a partir de conocidos (...) consecuencias desconocidas, de principios conocidos” (Behar, 2008, p. 39).

Es así que aplicar dicho enfoque dentro de la referida investigación permite la recolección de datos afines a la realidad laboral del teletrabajador en Ecuador, partiendo de la experiencia de teletrabajadores; empleadores o representantes de empleadores; Inspectores de Trabajo de la Provincia de Cotopaxi y dirigentes de Asociaciones de Trabajadores con relación directa al derecho a la desconexión a mira al respeto a los derechos laborales. Con la determinación de dicha información será posible emitir criterios debidamente motivados, basados en un análisis de lo general a lo particular.

2.3. Modalidad básica de la investigación

Para el desarrollo del presente proyecto investigativo materia de estudio, es indispensable el empleo de modalidades básicas de investigación, tales como la bibliográfica – documental y la de campo.

Es preciso resaltar que mediante las mencionadas modalidades de carácter básico es posible llevar a cabo un estudio de los aspectos más relevantes vinculados al problema planteado, permitiendo que se establezca una comprensión total con la que sea posible establecer relaciones y diferencias entre el contenido de los cuerpos normativo del sistema jurídico ecuatoriano y la realidad del teletrabajador dentro de su jornada diaria de trabajo.

2.3.1. Bibliográfica – documental

Con el objetivo de garantizar la obtención de información y conocimientos inherentes al objeto de estudio y en atención a profundizar criterios específicos y esenciales, se considera importante emplear de la modalidad de investigación de tipo bibliográfica - documental; a sabiendas de que “las técnicas documentales consisten en la identificación, recogida y análisis de documentos relacionados con el hecho o contexto estudiado” (Berenguera et al., 2014, p. 126).

El análisis y estudio de información rescatada de disposiciones legales nacionales y extranjeras tanto derogadas como vigentes y doctrina jurídica extraída de libros y artículos académicos; permitirá establecer relaciones y diferencias con respecto al problema de investigación.

En pro del desarrollo de la presente investigación se remite directamente a la revisión del contenido de documentos como: la Constitución de la República del Ecuador, los Tratados y Acuerdos Internacionales en materia laboral, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, el Código de Trabajo y Acuerdos Ministeriales derogados y vigentes emitidos por el Ministerio de Trabajo del Ecuador. Así también, se emplea la revisión de estudios tanto doctrinarios como de alto impacto y revistas académicas relacionadas al teletrabajo y el derecho a la desconexión, mismas que constaran a detalle en la bibliografía.

2.3.2. De campo

En aras de la obtención de información directa sobre la raíz y base fundamental de la investigación, se remite a los actores de la misma o sujetos investigados con el propósito de establecer un acercamiento entre el investigador y la realidad, sin intermediarios. Es así que se empleará la técnica de investigación de campo; que consiste, según (Cajal, s.f.), en recopilar información en ambientes reales no controlados. Para ello, se procederá a la aplicación tanto de encuestas dirigidas a teletrabajadores en relación de dependencia y a empleadores o representantes de empleadores; como de entrevistas dirigidas a Inspectores Provinciales de Trabajo y a Dirigentes de Asociaciones de Trabajadores.

2.4. Nivel o tipo de investigación

En pro de la investigación en cuestión, se aplica la investigación de tipo exploratoria y descriptiva.

2.4.1. Exploratoria

Aplicar una investigación de tipo exploratorio permite una aproximación esencial, desde el ámbito científico, con el problema estudiado; puesto que no es suficiente mantener un vínculo personal con el mismo. Asimismo, es pertinente reconocer que con respecto al derecho a la desconexión dentro de la modalidad de teletrabajo no se han establecido mayores estudios a profundidad en lo que respecta al territorio nacional considerando que ha tenido un auge extraordinario producto de la pandemia por COVID - 19.

2.4.2. Descriptivo

Se considera la aplicación de un tipo de investigación descriptivo reflexionando la importancia de identificar características del objeto de investigación, elementos e interrelaciones que de la misma se desprendan. “Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92).

2.5. Técnica de investigación

Para efectos de la presente investigación, se toma en consideración el empleo de la técnica de encuesta.

2.5.1. Técnica de encuesta

La encuesta es considerada como “un modelo general de investigación que se basa en la técnica de recolección de datos o información que es la entrevista, sin menoscabo de emplear la observación y otros datos secundarios. (Muñoz, 2016, p. 192) Al centrar la atención en la técnica de encuesta, también conocida como técnica de interrogación se enfoca en la “aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando” (Baena, 2017, p. 82).

En este sentido, la misma se enfocará en una serie de preguntas ligadas a la experiencia y realidad con respecto a la modalidad de teletrabajo y el derecho a la desconexión. La obtención de la información bajo esta técnica se llevaría a cabo a través de medios digitales.

2.6. Instrumento de investigación

El medio mediante el cual se ejecutaría la encuesta es un cuestionario.

2.6.1. Cuestionario

Al enfocar la atención en el desarrollo de una encuesta como técnica de investigación, el sujeto investigador identifica al cuestionario como el instrumento idóneo para llevarla a cabo. Es así que, se considera al cuestionario como un “instrumento fundamental de las técnicas de interrogación, hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas, tanto su clase como la manera de redactarlas y de colocarlas en el cuestionario” (Baena, 2017, p. 82). Es así que para efectos de la investigación en cuestión, se llevaría a cabo la elaboración del cuestionario en la aplicación Google Forms, empleando una difusión a través de mensajería instantánea y redes sociales.

2.7. Población y muestra

La población dentro de una investigación, para (Arias, 2006) constituye un conjunto de carácter finito o infinito de elementos que presentan particularidades comunes vinculadas tanto al problema materia de investigación como los objetivos planteados en la misma y para quienes se extenderán las conclusiones que de la referida se desprendan. Sin embargo, es indispensable determinar la muestra pues constituye la “parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (Bernal, 2010, p. 161).

Para efectos de la presente investigación se considera:

Teletrabajadores

Población: 2188

Muestra: 160

La población se remonta a los docentes en servicio activo del cantón Latacunga que han realizado teletrabajo.

Empleadores o representantes de empleadores

Población: 122

Muestra: 20

La población se remonta a empleadores o representantes de empleadores que dirigen centros educativos del cantón Latacunga.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados

A continuación se presenta el resultado de la recolección de información a través de entrevistas realizadas a Inspectores de Trabajo de Cotopaxi y Dirigentes de Asociaciones de Trabajadores; así como también, encuestas dirigidas a teletrabajadores y empleadores o representantes de empleadores. Los criterios reflejados en los mencionados instrumentos de investigación permitieron abordar diversos criterios referentes a la realidad de la aplicación de la modalidad de teletrabajo y el reconocimiento del derecho a la desconexión para dilucidar los vacíos legales que de la interpretación de la normativa que regula estas figuras jurídicas, se desprenden y dan cabida a la vulneración de este nuevo derecho reconocido; resultando necesaria la implementación de preceptos legales que diluciden y contribuya a precautar el ejercicio del derecho a la desconexión, destacando de forma pormenorizada los mecanismos, procedimientos y sanciones que de ser el caso, se apliquen al evidenciarse vulneración del mismo por parte del empleador o sus representantes.

3.1.1. Entrevistas

3.1.1.1. Entrevista a Inspectores de Trabajo de Cotopaxi.-

Tabla 1. Entrevista a Inspectores de Trabajo de Cotopaxi

PREGUNTA	INSPECTOR DE TRABAJO NRO. 1	INSPECTOR DE TRABAJO NRO. 2	ANÁLISIS
1.- ¿Cómo se regulaba el teletrabajo antes de las Disposiciones Reformatoria Primera y Tercera de la Ley de Apoyo Humanitario?	Existía un Acuerdo Ministerial expedido por el Ministerio de Trabajo en el cual constaba la denominación de teletrabajo, facultando tanto al servidor público como al servidor privado, acogerse a esta modalidad de trabajo; sin embargo, no se aplicaba.	El teletrabajo es una modalidad de trabajo contractual moderna, que raíz de la crisis sanitaria se introdujo; sin embargo, se normaba a través de Acuerdos Ministeriales a fin de verificar su cumplimiento.	Es posible interpretar que los Inspectores de Trabajo de Cotopaxi se encuentran familiarizados de cierta manera con los mecanismos de regulación de la modalidad de teletrabajo, destacando que esta se realizaba a través de Acuerdos Ministeriales, mismos que no lograron detallar con precisión.
2.- ¿Cuál es su perspectiva frente a la normativa vigente que regula el teletrabajo?	Ante la situación actual, el teletrabajo constituye una carta abierta en favor de los grupos de atención prioritaria, permitiendo que los mismos puedan acogerse en legal y debida forma, independientemente de las atribuciones y competencias por	Es beneficiosa pero la Asamblea Nacional debería involucrarse y desarrollar normativa vinculada al teletrabajo, escuchando a instituciones, empleadores y a trabajadores debido a que la normativa vigente puede considerarse nueva y debe irse	De la entrevista realizada, se desprende que los funcionarios se encuentran de acuerdo en que la modalidad de teletrabajo es un beneficio en favor de los trabajadores, facilitando el desarrollo de sus actividades; sin embargo es pertinente tomar en

	la que fuese contratado el trabajador.	puliendo a fondo en pro de los derechos laborales.	consideración que la normativa vigente necesita de la intervención de los legisladores para afinar detalles que aún son tomados la ligera.
3.- ¿Considera que existen las garantías necesarias para precautelar el derecho a la desconexión?	El derecho a la desconexión no es un derecho que se encuentre contemplado al nivel jerárquico de las leyes pues la Constitución no lo manifiesta, esto en concordancia con el Código de Trabajo aun cuando lo determine una Disposición Reformatoria.	La normativa debe profundizarse, establecer reglamentos y mecanismos de control que permitan la verificación del cumplimiento de la jornada de trabajo acorde con lo pactado en el contrato de trabajo precautelando este derecho y el descanso del teletrabajador.	Con respecto a ls respuestas facilitadas para la presente pregunta, es evidente que existe un criterio dividido con respecto al derecho a la desconexión puesto que el Inspector Nro. 1 considera firmemente que el derecho a la desconexión no se encuentra jurídicamente reconocido; mientras que el Inspector Nro. 2 destaca la necesidad de desarrollar los instrumentos necesarios y adecuados para que el mismo tenga la relevancia que busca implantar la normativa.
4.- ¿Cómo se procede ante la vulneración del derecho a la	No dispone de un procedimiento propio como el Visto Bueno, no	No existen protocolos, disposiciones o reglamentos con	Es evidente que el Ministerio de Trabajo, así como las

desconexión por parte del empleador?	existe hasta el momento pero podría considerarse que este derecho de desconexión va de la mano con un tipo de persecución o acoso laboral.	los cuales se establezcan verificaciones para hablar directamente de una vulneración de este derecho: sin embargo, es importante que se tome en consideración su incorporación.	dependencias provinciales particularmente, no disponen de procesos fijados con respecto a esta figura.
5.- ¿Considera que el derecho a la desconexión es una figura jurídica que concentra otros derechos laborales ya consagrados en la normativa?	El derecho a la desconexión es una figura jurídica inventada no es una figura propia.	Es una figura jurídica que debe pulirse pero si concentra algunos derechos como el derecho al descanso y el derecho a la salud.	Los funcionarios, a través de sus respuestas, permiten interpretar que este derecho se arraiga a derechos ya reconocidos por la legislación, destacando que el mismo, no se consideraría un derecho correctamente establecido.

Fuente: Entrevista aplicada a Inspectores de Trabajo de Cotopaxi
Elaborado por: (Martínez, 2021)

3.1.1.2. Entrevista a Dirigentes de Asociaciones de Trabajadores

Tabla 2. Entrevista a Dirigentes de Asociaciones de Trabajadores

PREGUNTA	DIRIGENTE DE ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES NRO. 1	DIRIGENTE DE ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES NRO. 2	ANÁLISIS
1.- Antes de la pandemia por COVID – 19, ¿conocía usted sobre el empleo de la modalidad de teletrabajo para el desarrollo de actividades laborales?	No, lamentablemente no tenía conocimiento del empleo de esta modalidad de trabajo. Se podría decir que nos relacionamos con el mismo producto del confinamiento y la necesidad de continuar con las actividades laborales.	En lo que respecta a países más industrializados o desarrollados pero directamente en Ecuador, no. Es importante puntualizar que el teletrabajo adquiere connotación a raíz de la propia pandemia.	De la entrevista aplicada a los Dirigentes de Asociaciones de Trabajadores se desprende que los mismos concuerdan en la existencia de una falta de conocimiento con respecto al empleo de la modalidad de teletrabajo antes de la pandemia; destacando que la misma adquirió connotación en el contexto del COVID – 19.
2.- ¿Qué derechos considera que han sido vulnerados a los teletrabajadores con el desarrollo de esta modalidad de trabajo?	Primeramente el derecho a la privacidad, el derecho al descanso; se ha ignorado que los teletrabajadores tienen familia y una vida personal que se ve descuidada por el apego a los medios tecnológicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la intimidad. - Derecho a una pausa activa. - Derecho al descanso. 	Los entrevistados destacan ciertos derechos que ante la presencia del teletrabajo en la vida laboral han sido vulnerados; sin embargo, es importante precisar que se presentan concordancias en las respuestas debido a que ambos dirigentes

			consideran que el derecho a la privacidad o intimidad y el derecho al descanso han sido evidentemente vulnerados.
3.- ¿Conoce usted lo que representa el derecho a la desconexión?	No concretamente pero sería pertinente e interesante que este sea socializado para que los teletrabajadores conozcan que disponen de un derecho para ocupar su espacio y tiempo personal.	Momento en el cual el teletrabajador puede tener acceso a una pausa activa dentro de la jornada de trabajo con la finalidad de precautelar su salud.	En lo que respecta a esta pregunta, es posible interpretar que ambos dirigentes mantienen un conocimiento básico de este derecho por lo que se puede precisar, que los teletrabajadores tienen un conocimiento vago al respecto, por lo que, así como lo destaca el Dirigente Nro. 1, es necesario socializar.
4.- ¿Considera que existen las garantías necesarias para precautelar el derecho a la desconexión?	No pero sería necesario que se establezcan o reconozcan debido a que uno de los problemas derivados del teletrabajo es el estrés y la sobrecarga laboral que evidentemente no son correctos.	No existen garantías necesarias debido a que no se ha reglamentado correctamente la modalidad de teletrabajo.	Producto de las respuestas recogidas en la presente pregunta, es posible destacar que los dirigentes entrevistados concuerdan en determinar que no existen las garantías necesarias para precautelar el ejercicio del derecho a la desconexión; siendo necesario el desarrollo de reglamentos o normativas paralelas.

<p>5.- ¿Considera usted que el derecho a la desconexión debe salir de la esfera jurídica del teletrabajo?</p>	<p>No, pero deberían establecerse garantías en favor de la estabilidad física, emocional y laboral del teletrabajador que de alguna manera fundamenten en mayor grado a este derecho a la desconexión.</p>	<p>No, pero la normativa debe ser más clara evidenciando la realidad de su aplicación y con ello, evitar la vulneración.</p>	<p>Los dirigentes de trabajadores entrevistados destacan que el derecho a la desconexión no debe salir de la esfera jurídica del teletrabajo; al contrario, comparten el criterio de que es indispensable que la normativa cuente con claridad al respecto.</p>
---	--	--	---

Fuente: Entrevista aplicada a Dirigentes de Asociaciones de Trabajadores

Elaborado por: (Martínez, 2021)

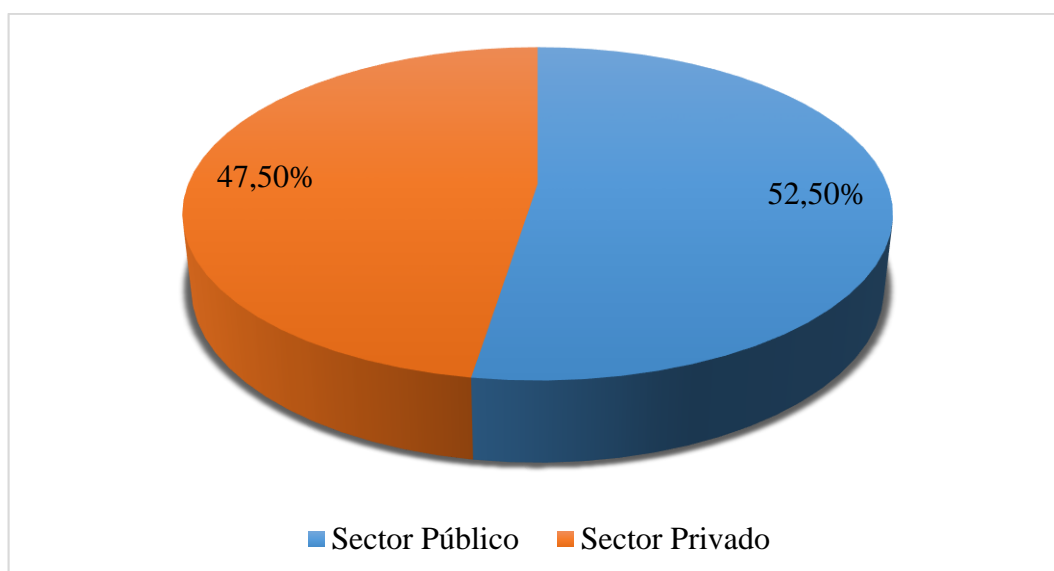
3.1.2. Encuestas

3.1.2.1. Encuesta dirigida a teletrabajadores

Perfil del encuestado

La encuesta materia de análisis fue dirigida a trabajadores en relación de dependencia que hayan laborado bajo la modalidad de teletrabajo, registrándose un total de 160 respuestas. El 52,50% de los encuestados se desenvuelve laboralmente en el Sector Público mientras que el 47,50% restante, en el Sector Privado, tal como lo refleja el gráfico 1.

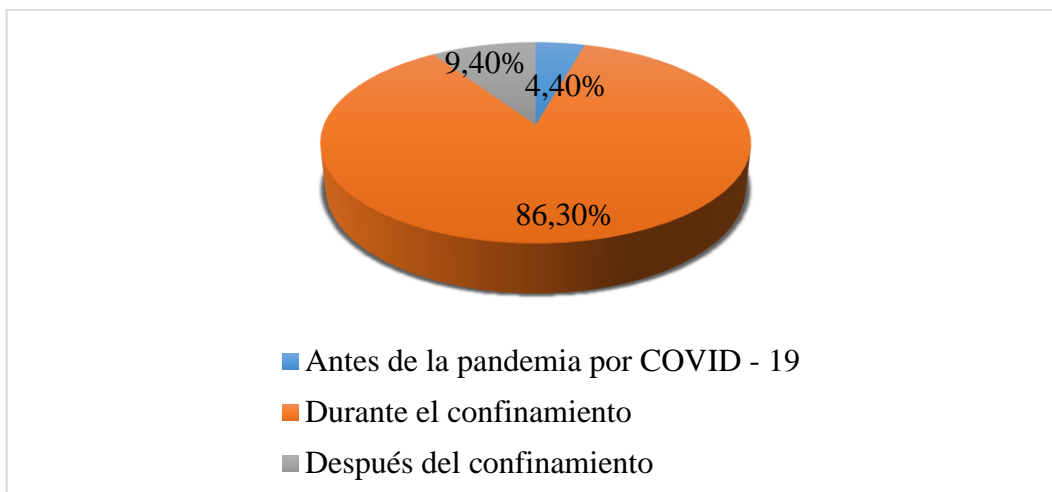
Gráfico 1. ¿En qué sector se desenvuelve laboralmente?



Fuente: Encuesta aplicada a Teletrabajadores

Elaborado por: (Martínez, 2021)

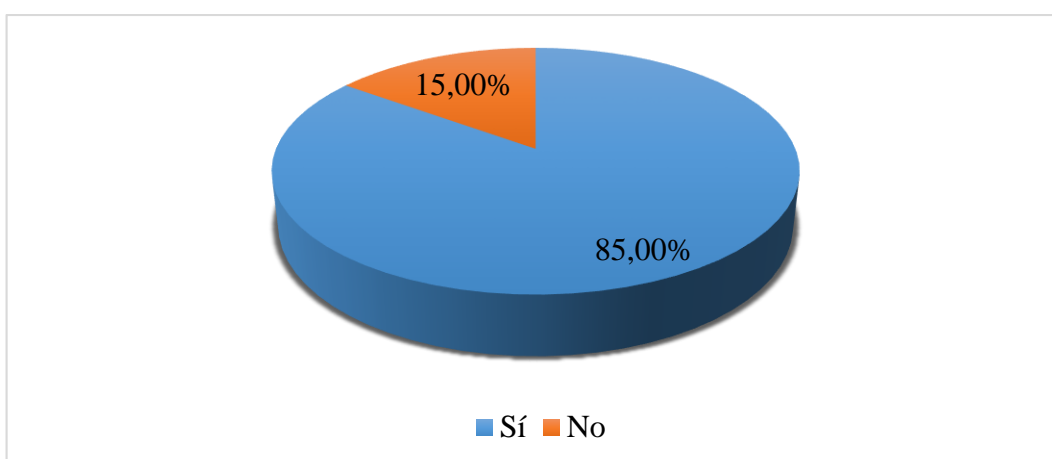
Gráfico 2. ¿Cuándo laboró bajo la modalidad de teletrabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a Teletrabajadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: En lo que respecta a los resultados obtenidos en la pregunta 2, es posible evidenciar en el gráfico presentado que del total 160 teletrabajadores encuestados, el 86,30% de los mismos laboró bajo la modalidad de teletrabajo durante el confinamiento; el 9,40% después del confinamiento; y el 4,40% antes de la pandemia por COVID – 19.

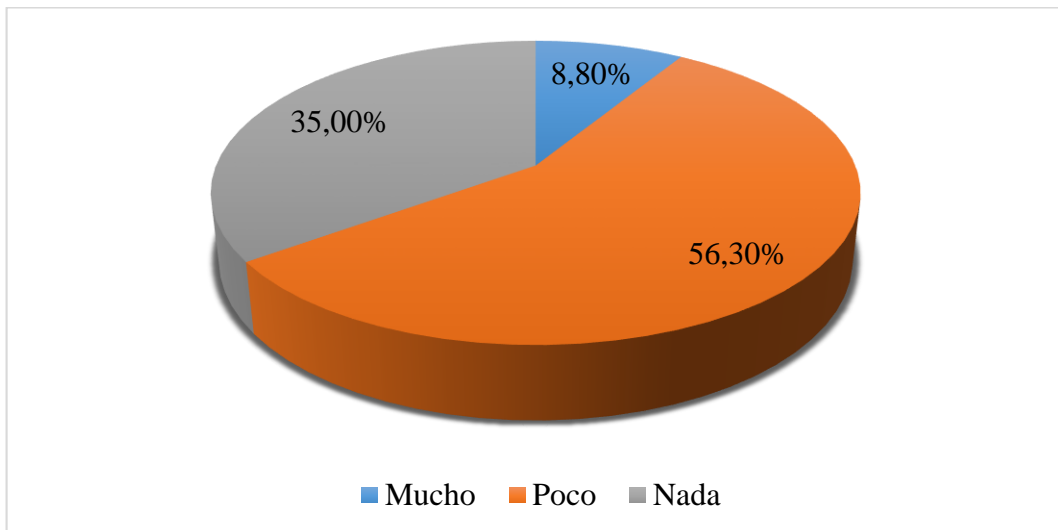
Gráfico 3. ¿Considera que bajo la modalidad de teletrabajo, laboró más horas de las permitidas por la ley?



Fuente: Encuesta aplicada a Teletrabajadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: Con respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 3, estos se reflejan en el gráfico 3 permitiendo interpretar que de un total de 160 teletrabajadores encuestados, el 85,00% consideran que bajo la modalidad de teletrabajo si laboraron más hora de las permitidas por la ley; mientras que, el 15,00% restante considera que no.

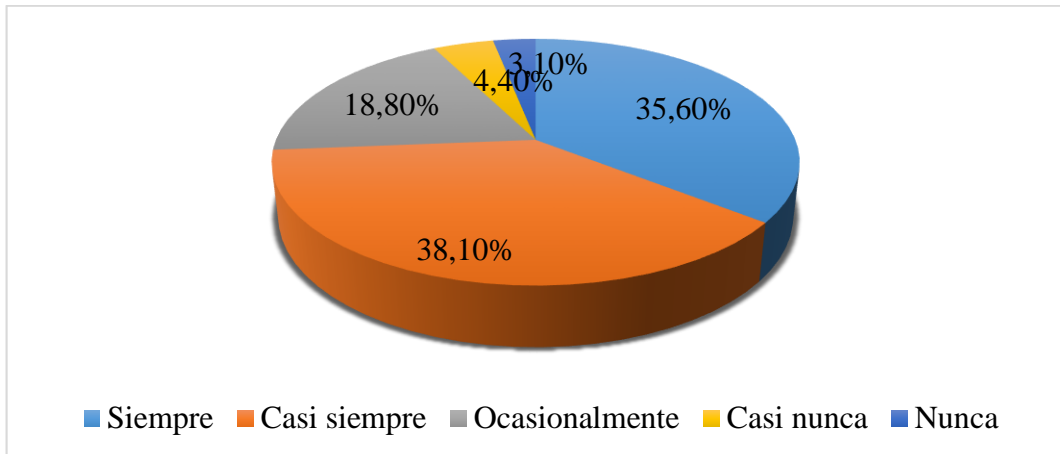
Gráfico 4. ¿Cuánto conoce usted sobre el derecho a la desconexión?



Fuente: Encuesta aplicada a Teletrabajadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: El gráfico 4 presentado corresponde a los resultados obtenidos en la pregunta 4 del instrumento de investigación; el mismo permite interpretar que el 56,30% de los 160 teletrabajadores encuestados conoce poco sobre el derecho a la desconexión; el 35,00 no conoce nada y el 8,80% conoce mucho sobre esta figura jurídica.

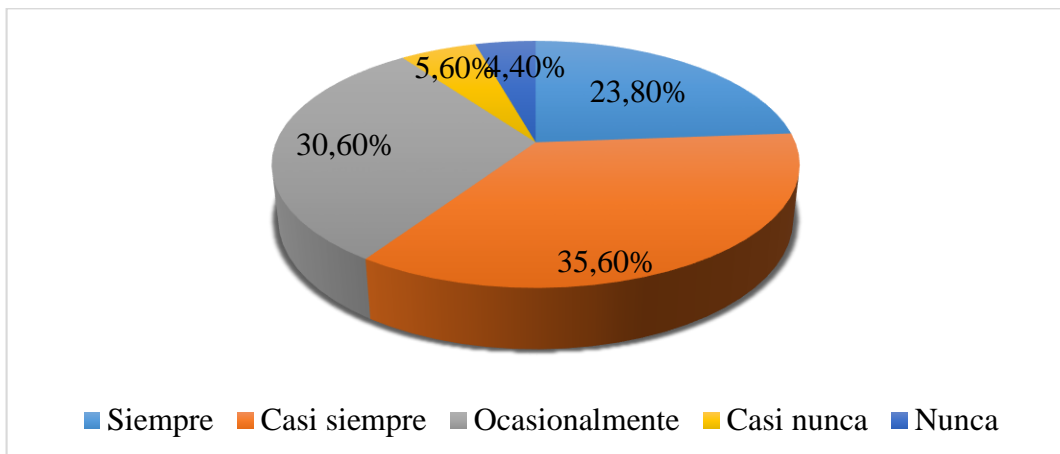
Gráfico 5. ¿Con qué frecuencia realizaba actividades relacionadas con su teletrabajo fuera del horario establecido en su jornada?



Fuente: Encuesta aplicada a Teletrabajadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: Los resultados de la pregunta 5 se reflejan en el gráfico 5, permitiendo apreciar que del total de 160 teletrabajadores encuestados, el 38,10% casi siempre realizaba actividades relacionadas con su teletrabajo fuera del horario establecido en su jornada; el 35,60% siempre; el 18,80% ocasionalmente; el 4,40% casi nunca; y, el 3,10% nunca.

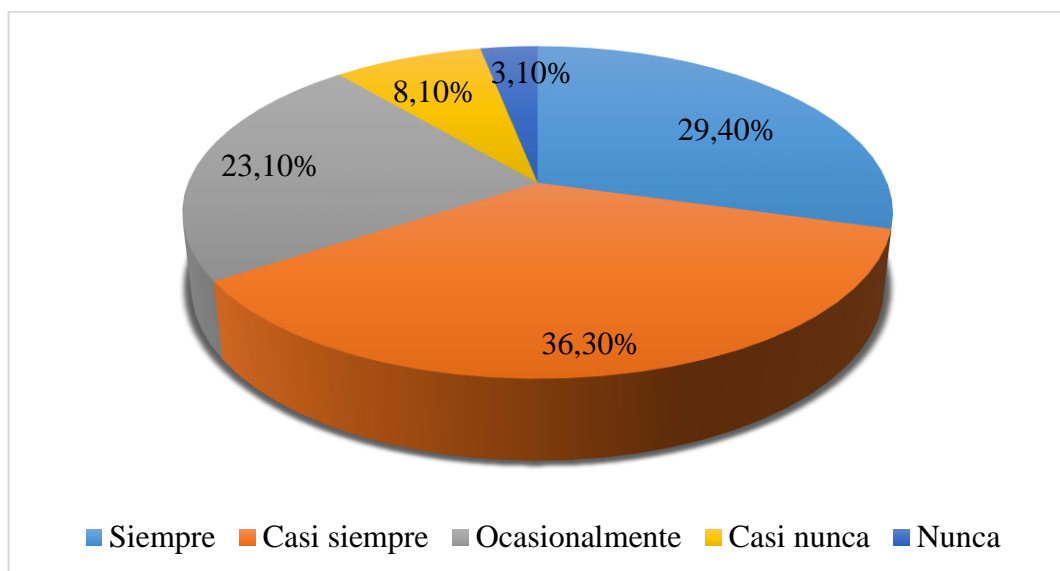
Gráfico 6. ¿Con qué frecuencia realizaba actividades relacionadas con su teletrabajo en sus horas/días de descanso por disposición de su empleador?



Fuente: Encuesta aplicada a Teletrabajadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: En el gráfico presentado, es posible observar que el 35,60% de los 160 encuestados, casi siempre realizaba actividades relacionadas con su teletrabajo en sus horas/días de descanso por disposición de su empleador; el 30,60% ocasionalmente; el 23,80% siempre; el 5,60% casi nunca; y, el 4,40% nunca.

Gráfico 7. ¿Con qué frecuencia su empleador enviaba mensajes o realizaba requerimientos relacionados con su actividad laboral fuera del horario de trabajo?

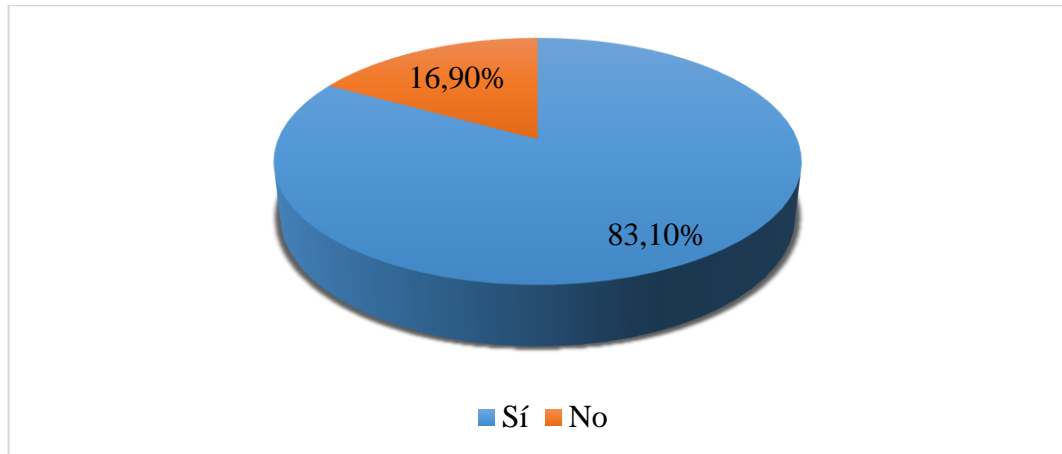


Fuente: Encuesta aplicada a Teletrabajadores

Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: Es posible evidenciar en el gráfico 7 que al 36,30% de los 160 encuestados, su empleador casi siempre le enviaba mensajes o realizaba requerimientos relacionados con su actividad laboral fuera del horario de trabajo; al 29,40% siempre; al 23,10% ocasionalmente; al 8,10% casi nunca; y, al 3,10% nunca.

Gráfico 8. ¿Considera usted que los trabajadores en general se encuentran familiarizados con la normativa vigente que regula el teletrabajo y reconoce el derecho a la desconexión?



Fuente: Encuesta aplicada a Teletrabajadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

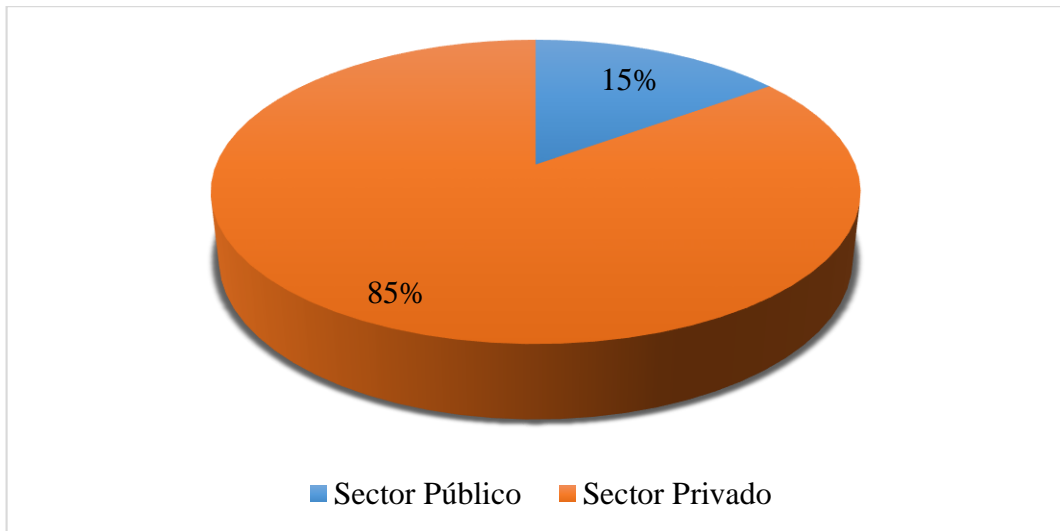
Análisis: El gráfico 8 permite interpretar que del total de 160 teletrabajadores encuestados, el 83,10% considera que los trabajadores en general si se encuentran familiarizados con la normativa vigente que regula el teletrabajo y reconoce el derecho a la desconexión; y el 16,90% considera que no lo están.

3.1.2.2. Encuesta dirigida a empleadores

Perfil del encuestado

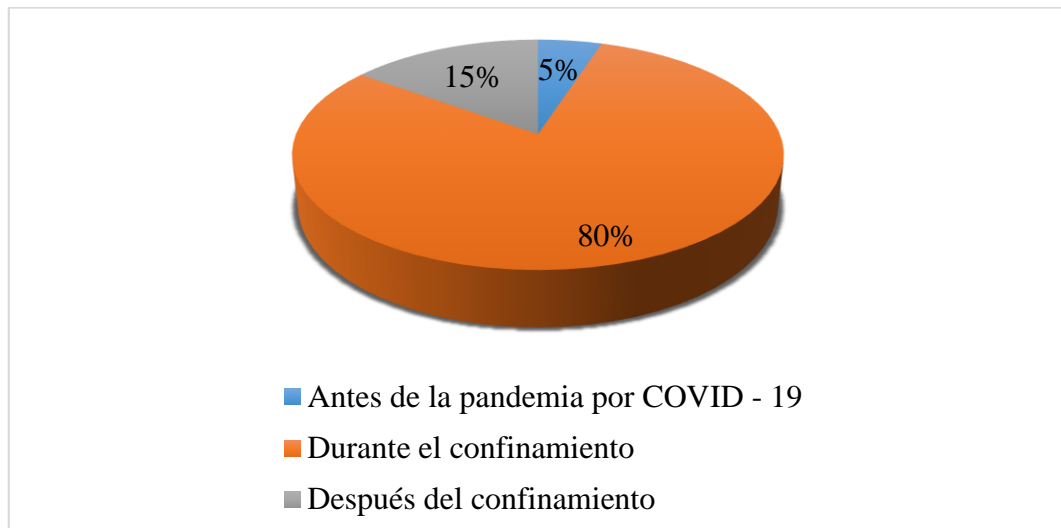
La encuesta materia de análisis fue dirigida a empleadores o representantes de empleadores que dirijan centros de trabajo en los cuales, en relación de dependencia, se haya laborado bajo la modalidad de teletrabajo, registrándose un total de 20 respuestas. El 85,00% de los encuestados se desenvuelve laboralmente en el Sector Privado mientras que el 15,00% restante, en el Sector Público; tal como lo refleja el gráfico 9, presentado a continuación:

Gráfico 9. ¿En qué sector se desenvuelve laboralmente?



Fuente: Encuesta aplicada a Empleadores o representantes de empleadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Gráfico 10. En el centro de trabajo que usted dirige, ¿cuándo laboraron bajo la modalidad de teletrabajo?

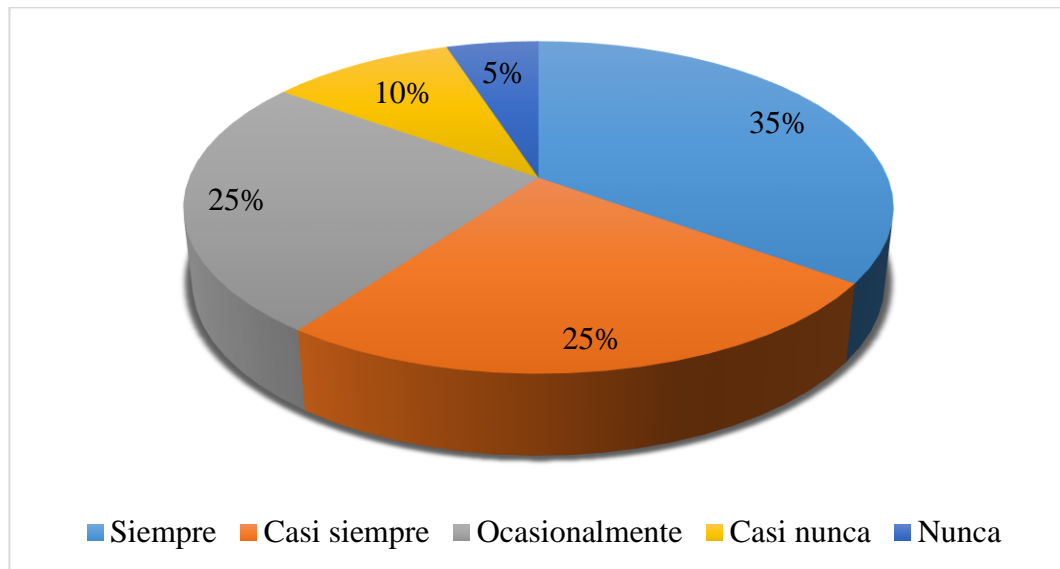


Fuente: Encuesta aplicada a Empleadores o representantes de empleadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: El gráfico presentado permite interpretar que de un total de 20 encuestados, entre los que se encuentran empleadores o representantes de empleadores, el 80,00% destaca que en el centro de trabajo que dirige laboraron bajo la modalidad de

teletrabajo durante el confinamiento; el 15,00% menciona que después del confinamiento; el 5,00%, antes de la pandemia por COVID – 19.

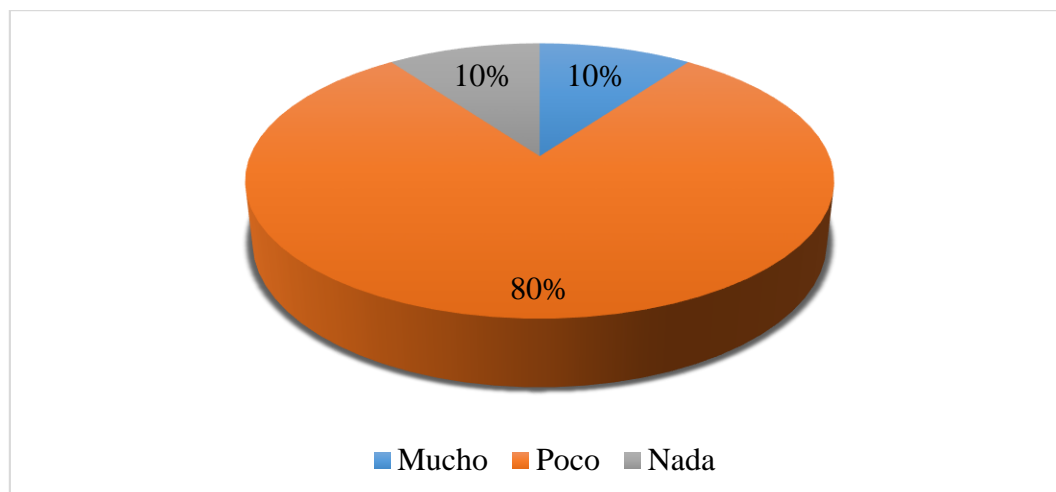
Gráfico 11. ¿Con qué frecuencia enviaba mensajes o realizaba requerimientos a sus trabajadores con relación a su actividad laboral fuera del horario de trabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a Empleadores o representantes de empleadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: El gráfico 11 corresponde a los resultados obtenidos en la pregunta 3 de la encuesta aplicada a 10 empleadores o representantes de empleadores, 35,00% de ellos señala que siempre enviaba mensajes o realizaba requerimientos a sus trabajadores con relación a su actividad laboral fuera del horario de trabajo; el 25,00%; el 25,00%, ocasionalmente; el 10,00%, casi nunca; y, el 5,00%, nunca.

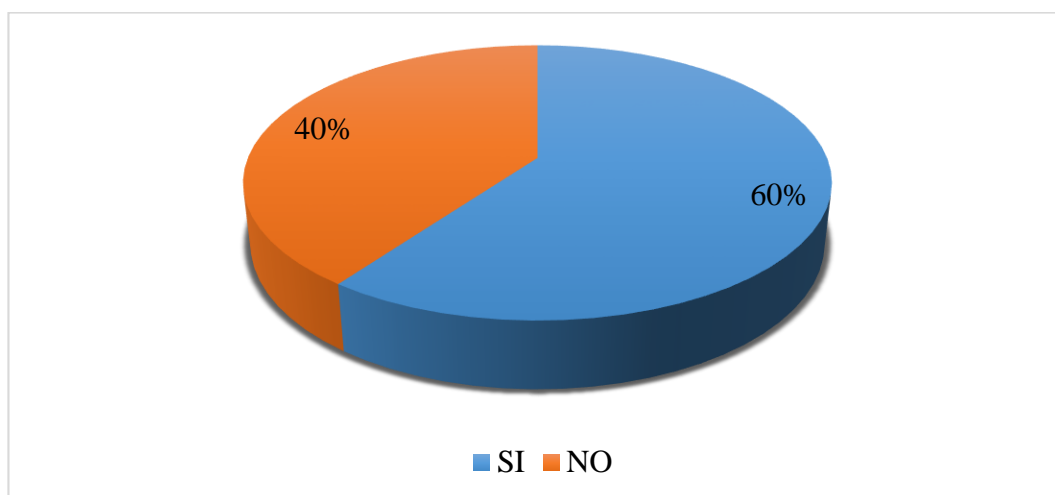
Gráfico 12. ¿Cuánto conoce usted sobre el derecho a la desconexión?



Fuente: Encuesta aplicada a Empleadores o representantes de empleadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: Con respecto a la pregunta 4, el gráfico 12 permite interpretar que el 80,00% de los 20 empleadores o representantes de empleadores encuestados, conoce poco sobre el derecho a la desconexión; el 10,00%, conoce mucho; y, el 10,00% restante, no conoce nada al respecto.

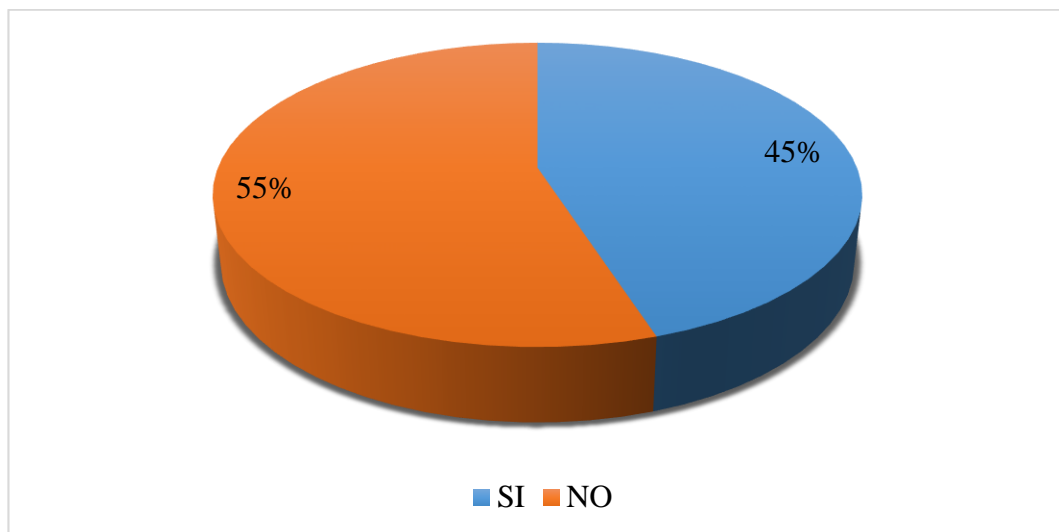
Gráfico 13. ¿Considera usted que ha respetado el derecho de sus teletrabajadores a la desconexión?



Fuente: Encuesta aplicada a Empleadores o representantes de empleadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: De un total de 20 encuestados, el gráfico presentado, permite evidenciar que el 60,00% de ellos, considera que ha respetado el derecho de sus teletrabajadores a la desconexión; mientras que el 40,00% considera que no lo ha hecho.

Gráfico 14. En su calidad de empleador, ¿considera que se encuentra familiarizado con la normativa vigente que regula el teletrabajo y reconoce el derecho a la desconexión?



Fuente: Encuesta aplicada a Empleadores o representantes de empleadores
Elaborado por: (Martínez, 2021)

Análisis: De acuerdo con los datos presentados en el gráfico 14, el 55,00% de los empleadores o representantes de empleadores encuestados, considera que no se encuentra familiarizado con la normativa vigente que regula el teletrabajo y reconoce el derecho a la desconexión; mientras que, el 45,00% considera que sí.

3.2. Interpretación de datos obtenidos

Una vez aplicadas tanto las entrevistas a Inspectores de Trabajo de Cotopaxi y a Dirigentes de Asociaciones de Trabajadores; como las encuestas dirigidas a teletrabajadores y las encuestas dirigidas a empleadores o representantes de empleadores, se logró evidenciar la realidad sobre la aplicación del teletrabajo con

enfoque en el derecho a la desconexión, destacando que esta modalidad de trabajo, a pesar de encontrarse regulada desde el 2016 mediante Acuerdos Ministeriales expedidos por el Ministerio de Trabajo; adquiere notoriedad a raíz de la llegada de la pandemia por COVID – 19 a Ecuador, desencadenando un denominado *teletrabajo emergente*, que consistía en que los trabajadores que normalmente se desenvolvían laboralmente bajo la modalidad presencial, ante el decreto de confinamiento realizado por el Ejecutivo, desarrollen las actividades inherentes a su trabajo mediante el empleo de TIC's, convirtiéndose en teletrabajadores.

Sin embargo, frente al teletrabajo y teletrabajo emergente, a pesar de ya contar con preceptos legales presentes en el Código de Trabajo, referentes a la figura en cuestión; ha sido evidente el desconocimiento con respecto a su contenido por parte de empleadores y teletrabajadores, conllevando a estos últimos a presenciar una inminente violación de sus derechos; siendo frecuente el desarrollo de actividades fuera del horario establecido como jornada de trabajo. Ante esto, la norma no es indiferente y reconoció a la desconexión como un derecho con el cual el teletrabajador no se encuentra obligado a responder mensajes o requerimientos emitidos por su empleador al darse estos fuera del horario de trabajo; no obstante, este reconocimiento no especifica procedimientos o sanciones tanto dentro del ámbito administrativo como dentro del ámbito judicial, en caso de evidenciarse una vulneración del mismo.

Ante ello, cobra notoriedad que el derecho a la desconexión se posiciona en la legislación laboral ecuatoriana como una extensión o garantía del derecho efectivo al descanso anclado al teletrabajo, modalidad de trabajo adaptada a las demandas o necesidades de la era digitalizada que exigen mantener interconectividad, como ha sido el caso del confinamiento producto de la pandemia; en el que ha sido evidente el uso excesivo de TIC's, perjudicando la salud, el trabajo y la vida personal del teletrabajador.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1.- Al contrastar el ordenamiento jurídico con el principio de la primacía de la realidad sobre el derecho a la desconexión, se ha demostrado una notoria diferencia entre las disposiciones legales y la realidad experimentada por los teletrabajadores; pues si bien es posible evidenciar que se cuenta con preceptos encaminados a regular el teletrabajo y el derecho a la desconexión en Ecuador; los teletrabajadores, en el desarrollo de sus funciones, se exponen a una vulneración constante de derechos por falta de conocimiento y respeto para con la ley, a pesar de que esta redirige a lo teletrabajadores a contar con todos y cada uno de los derechos y garantías que en favor de los mismos se reconoce por las normas.

2.- Se ha identificado que al establecer el reconocimiento de la desconexión como un derecho vinculado al teletrabajo, este constituye en esencia, una fusión de derechos reconocidos como la jornada máxima de trabajo y el descanso obligatorio, que se enfoca en favorecer a los trabajadores que se desenvuelven dentro de la esfera jurídica del teletrabajo, por lo que más allá de adquirir el grado de derecho, se lo podría denominar como una garantía para el ejercicio de los derechos reconocidos y ya antes mencionados.

3.- La incorporación de la modalidad de teletrabajo dentro de la legislación laboral ecuatoriana constituye un avance en el desarrollo de condiciones adecuadas de trabajo en favor de los grupos de atención prioritaria que pueden beneficiarse de la misma; y, a su vez, refleja un progreso frente a las necesidades de una era digitalizada; en la cual, el uso de TIC's es permanente y esencial, destacado que se puede desarrollar las actividades laborales fuera de las instalaciones del centro de trabajo con acceso al descanso a través del denominado derecho a la desconexión. Si bien, las referidas

disposiciones legales no incurren en violaciones a los derechos fundamentales, al contrario redirigen a lo teletrabajadores a contar con todos y cada uno de los derechos y garantías que en favor de los mismos a miras de una nueva figura que garantice el descanso y la convivencia familiar, es un particular que en la práctica es obviada al no mantenerse un control con respecto a la jornada máxima de trabajo.

4.- Al tratarse de una modalidad de trabajo con un auge emergente producto de la pandemia por COVID - 19, el teletrabajo en Ecuador presenta falencias estructurales partiendo de la presentación de la figura de la desconexión con grado de derecho y dejando a su paso, vacíos con respecto a mecanismos de control con la finalidad de contabilizar el tiempo de trabajo efectivo. Sin embargo, al establecer derecho comparado con la legislación chilena, argentina y paraguaya es evidente la similitud para con la legislación ecuatoriana con respecto al reconocimiento del derecho a la desconexión, existiendo ligeras variaciones en cuanto a periodos mínimos de desconexión en favor del teletrabajador, señalándose con mayor frecuencia que este será de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas; destacando a su vez, que sin importar el medio por el cual se busque entablar una comunicación empleador – teletrabajador, este último cuenta con la capacidad de ignorar requerimientos, mensajes o comunicados fuera del horario de trabajo. Asimismo, es evidente la implantación de la referida figura con una falta de sanciones ante presuntos casos de vulneración.

4.2. Recomendaciones

1.- A empleadores, representantes de empleadores y teletrabajadores, capacitarse con respecto a las disposiciones legales vigentes que reconocen y regulan el teletrabajo en el territorio ecuatoriano y por ende, la desconexión, con el objeto de establecer consensos entre las partes que establezcan mejoras en lo que respecta tanto a ambiente como a condiciones de trabajo bajo la modalidad en cuestión, previniendo la vulneración de este nuevo derecho y precautelando la salud de los teletrabajadores.

2.- A los legisladores, atender el artículo innumerado “Del Teletrabajo” que ha sido añadido al Código de Trabajo por Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, con el objeto establecer una reforma que permita desglosar las particularidades de la misma, en atención a su aplicabilidad y productividad; instituyendo un equilibrio entre establecer y garantizar una nueva modalidad de trabajo y el bienestar personal; dilucidando los vacíos legales y las incongruencias que se presentan en la normativa vigente.

3.- Al Ministerio de Trabajo, implementar protocolos administrativos para establecer seguimientos y sanciones en caso de que se presente una vulneración reiterativa del denominado derecho a la desconexión; brindando a su vez, directrices necesarias para la construcción de políticas relativas a la protección de derechos en el ámbito del teletrabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Arias, F. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica. Editorial Episteme C.A. https://books.google.com.co/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
2. Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
3. Behar, D. (2008). Metodología de la Investigación. Editorial Shalom. <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
4. Berenguera, A., Fernández, J., Pons, M., Pujol, E., Rodríguez, D., y Daura, S. (2014). ESCUCHAR, OBSERVAR Y COMPRENDER. Recuperando la narrativa en las Ciencias de la Salud. APORTACIONES DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. IDIAP J. Gol <https://saludcomunitaria.files.wordpress.com/2014/12/escucharobservarcomprender.pdf>
5. Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Pearson Educación de Colombia Ltda. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
6. Buitrago, A., y Ordoñez, E. (s.f.). DESCONEXIÓN DIGITAL: ¿UN DERECHO LABORAL SIN REGLAMENTACIÓN JURÍDICA EN COLOMBIA?. Universidad Santiago de Cali. 1 – 16. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/3172/Desconexi%C3%B3n%20digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Como%20ya%20se%20ha%20dicho,en%20ninguna%20otra%20legislaci%C3%B3n%20latinoamericana>.
7. Cabanellas, G. (2014). *DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL*. Editorial Heliastrea.
8. Cajal, A. (s.f.). Investigación de Campo: Características, Tipos, Técnicas y Etapas.

- <https://s9329b2fc3e54355a.jimcontent.com/download/version/1545253266/module/9548087369/name/Investigaci%C3%B3n%20de%20Campo.pdf>
9. Cortés, M., y Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Universidad Autónoma del Carmen. https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
 10. Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
 11. El Universo. (2019). Más de 12 000 trabajadores contratados en Ecuador laboran desde casa. <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/11/19/nota/7612055/teletrabajo-trabajo-empresas-publicas-privadas-ecuador/>
 12. Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. La Trama de la Comunicación. Volumen 10. 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323927060015>
 13. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
 14. Jiménez, C. (2020). Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital. Volumen 2. 41 – 58. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.3>
 15. Lacavex, M. (2009). ¿ES EL TELETRABAJO, TRABAJO A DOMICILIO? UNA REVISIÓN HISPANOAMERICANA. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número 9. 89-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640264004>
 16. Masabanda, G. (2018). *INSTRUMENTOS JURÍDICOS APLICABLES EN LA CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO*. Editorial PÍO XII.
 17. Muñoz, C. (2016). Metodología de la investigación. Oxford University Press México, S.A. de C.V. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

18. Organización Internacional del Trabajo. (2016). ¿Cuáles son los beneficios y los riesgos del teletrabajo en las tecnologías de la comunicación y los servicios financieros?. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang--es/index.htm
19. Organización Internacional del Trabajo. (2018). Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro - Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Conferencia Internacional de Trabajo 107. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf
20. Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
21. Pérez, C. y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*. Número 15. 57 – 79. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>
22. Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México*. Volumen 14. 257 – 275. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-257.pdf>
23. Pieri, C. (s.f.). TELETRABAJO: DERECHO A LA DESCONEXIÓN. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA DE ARGENTINA, FRANCIA Y ESPAÑA. <http://congresosartra.com/PONENCIAS%202020/PIERI.DERECHO%20A%20LA%20DESCONEXION.pdf>
24. Rosenbaum, F. (2019). EL “DERECHO” A LA DESCONEXIÓN. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Volumen 1. 95 – 111. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/26>
- Gutiérrez, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *Revista de Internet, Derecho y Política*. Núm. 31. 31 – 43. <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208>

25. Távara, M. (2020). El derecho a la desconexión laboral: ¿debería regularse en el ordenamiento jurídico peruano?. Lpderecho. <https://lpderecho.pe/derecho-desconexion-laboral-regulacion-peru/>
26. Trejo, A. (2007). TELETRABAJO. [Universidad Nacional Autónoma de México]. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2941/19.pdf>

Normativa Nacional

27. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190. (2016). Ministerio de Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
28. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090-A. (2017). Ministerio de Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>
29. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002-A. (2018). Ministerio de Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/mdt-2018-0002-a_reforma_al_acuerdo_ministerial_nro._mdt-2016-0190_el_teletrabajo_en_el_sector_privado.pdf?x42051
30. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076. (2020). Ministerio de Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
31. Código de Trabajo. (2005). *Publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre del 2005*. Última modificación. 22 de junio del 2020.
32. Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Publicada en el Registro Oficial 449 de 20 de octubre del 2008*. Última modificación. 25 de enero del 2021.
33. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. (2020). *Publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio del 2020*.

Normativa Extranjera

34. Ley Nro. 21.220. (2020). Publicada en el Diario Oficial el 26 de marzo del 2020.
35. Ley Nro. 27.555. (2020). Publicada en el Boletín Oficial de la Nación Núm. 27555 el 14 de agosto del 2020.
36. Ley Nro. 6738. (2021). Publicada en el Registro Oficial el 01 de junio del 2021.
37. Real Decreto Ley 28/2020. (2020). Publicada en el Boletín Oficial del Estado Núm. 253 de 23 de septiembre del 2020
38. Reglamentación de la Ley Nro. 27.555. (2021). Publicada en el Boletín Oficial de la Nación el 20 de enero del 2021.

ANEXOS

Entrevista

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN EL TELETRABAJO Y EL PANÓPTICO LABORAL”

AUTOR: PATRICIA LISSETTE MARTÍNEZ VACA

Objetivo General.- Contrastar el ordenamiento jurídico con el principio de la primacía de la realidad sobre el derecho a la desconexión sujeta a la modalidad del teletrabajo para la garantía de los derechos laborales.

DIRIGIDA A: Inspectores de Trabajo de la Provincia de Cotopaxi

1. ¿Cómo se regulaba el teletrabajo antes de la Disposición Reformatoria Primera de la Ley de Apoyo Humanitario?
2. ¿Cuál es su perspectiva frente a la normativa vigente que regula el teletrabajo?
3. ¿Considera que existen las garantías necesarias para precautelar el derecho a la desconexión?
4. ¿Cómo se procede ante la vulneración del derecho a la desconexión por parte del empleador?
5. ¿Considera que el derecho a la desconexión es una figura jurídica que concentra otros derechos laborales ya consagrados en la normativa?

DIRIGIDA A: Dirigentes Sindicales de Trabajadores

1. Antes de la pandemia por COVID – 19, ¿conocía usted sobre el empleo de la modalidad de teletrabajo para el desarrollo de actividades laborales?
2. ¿Qué derechos considera que han sido vulnerados a los teletrabajadores con el desarrollo de esta modalidad de trabajo?
3. ¿Conoce usted lo que representa el derecho a la desconexión?
4. ¿Considera que existen las garantías necesarias para precautelar el derecho a la desconexión?
5. ¿Considera usted que el derecho a la desconexión debe salir de la esfera jurídica del teletrabajo?

Encuesta

DIRIGIDA A: Teletrabajadores

1. ¿En qué sector se desenvuelve laboralmente?

Sector público

Sector privado

2. ¿Cuándo laboró bajo la modalidad de teletrabajo?

Antes de la pandemia por COVID - 19

Durante el confinamiento

Después del confinamiento

3. ¿Considera que bajo la modalidad de teletrabajo, laboró más horas de las permitidas por la ley?

SI

NO

4. ¿Cuánto conoce usted sobre el derecho a la desconexión?

Mucho

Poco

Nada

5. ¿Con qué frecuencia realizaba actividades relacionadas con su teletrabajo fuera del horario establecido en su jornada?

Siempre

Casi siempre

Ocasionalmente

Casi nunca

Nunca

6. ¿Con qué frecuencia realizaba actividades relacionadas con su teletrabajo en sus horas/días de descanso por disposición de su empleador?

Siempre

Casi siempre

Ocasionalmente

Casi nunca

Nunca

7. ¿Con qué frecuencia su empleador enviaba mensajes o realizaba requerimientos relacionados con su actividad laboral fuera del horario de trabajo?

Siempre

Casi siempre

Ocasionalmente

Casi nunca

Nunca

8. ¿Considera usted que los trabajadores en general se encuentran familiarizados con la normativa vigente que regula el teletrabajo y reconoce el derecho a la desconexión?

SI

NO

Encuesta

DIRIGIDA A: Teleempleadores

1. ¿En qué sector se desenvuelve laboralmente?

Sector público

Sector privado

2. ¿Cuándo laboraron bajo la modalidad de teletrabajo en el centro de trabajo que usted dirige?

Antes de la pandemia por COVID - 19

Durante el confinamiento

Después del confinamiento

3. ¿Con qué frecuencia enviaba mensajes o realizaba requerimientos a sus trabajadores con relación a su actividad laboral fuera del horario de trabajo?

Siempre

Casi siempre

Ocasionalmente

Casi nunca

Nunca

4. ¿Cuánto conoce usted sobre el derecho a la desconexión?

Mucho

Poco

Nada

5. ¿Considera usted que ha respetado el derecho de sus teletrabajadores a la desconexión?

SI

NO

6. En su calidad de empleador, ¿considera que se encuentra familiarizado con la normativa vigente que regula el teletrabajo y reconoce el derecho a la desconexión?

SI

NO

ENCUESTA DIRIGIDA A TELEEMPLORE

docs.google.com/forms/d/1TYaxHtbTCU2qAecv9IXB3KQ7PPPZk5XknMf_r0VLwU/edit#responses

Aplicaciones Speechnotes | Dicta... ORCID Mendeley Correo institucional... Facultad de Jurispru... Sistema Integrado... Consejo de la Judic... Netflix Lista de lectura

Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas **Respuestas 20** Configuración

20 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados

El número requerido de encuestas ha sido completado. Gracias por tu interés en colaborar con la misma.

Resumen **Pregunta** Individual

ENCUESTA DIRIGIDA A TELEEMPLORES

14:38 03/01/2022

ENCUESTA DIRIGIDA A TELETRABAJADO

docs.google.com/forms/d/1IP3JW1fxcV76MyD4rojRcKQvNnYSKaWmtc7ptCJHGvs/edit#responses

Aplicaciones Speechnotes | Dicta... ORCID Mendeley Correo institucional... Facultad de Jurispru... Sistema Integrado... Consejo de la Judic... Netflix Lista de lectura

Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas **Respuestas 160** Configuración

160 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados

El número requerido de encuestas ha sido completado. Gracias por tu interés en colaborar con la misma.

Resumen **Pregunta** Individual

ENCUESTA DIRIGIDA A TELETRABAJADORES

14:38 03/01/2022