

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

TEMA

**Derecho a la desconexión laboral: su reconocimiento jurídico para los
trabajadores en general**

AUTORA

Landy Soria Génesis Rosaly

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

TUTOR

Monar Viña Eduardo Xavier

Guayaquil, Ecuador

20 de febrero del 2022



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Landy Soria Génesis Rosaly**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador**.

TUTOR

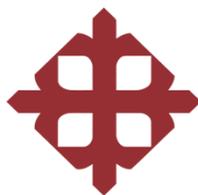


f. **Dr. Monar Viña Eduardo Xavier**

DIRECTORA DE LA CARRERA

Dra. María Isabel Lynch de Nath, Mgs.

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2022



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Landy Soria Génesis Rosaly**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Derecho a la desconexión laboral: su reconocimiento jurídico para los trabajadores en general**, previo a la obtención del Título de **Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2022

LA AUTORA

Landy Soria Génesis Rosaly



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Landy Soria Génesis Rosaly**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Derecho a la desconexión laboral: su reconocimiento jurídico para los trabajadores en general**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2022

LA AUTORA:

Landy Soria Génesis Rosaly

URKUND Abrir sesión

Documento: [Copia de TESIS FINAL.doc](#) (D128208198)

Presentado: 2022-02-17 20:22 (-05:00)

Presentado por: José Miguel García Auz (jose.garcia05@cu.ucsg.edu.ec)

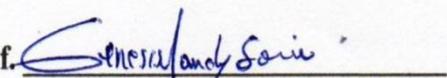
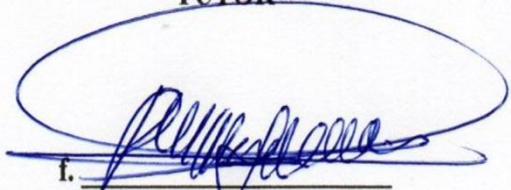
Recibido: jose.garcia05.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: RV: TESIS URKND GENESIS LANDY [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 15 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

0 Advertencias. Reiniciar. Compartir.

LA AUTORA	TUTOR
	
f. <u>Landy Soria Génesis Rosaly</u>	f. <u>Dr. Monar Viña Eduardo Xavier</u>

Agradecimiento

A mis amados padres, quienes se han esforzado en brindarme las mejores oportunidades para alcanzar mis metas y me han inculcado los valores que han guiado cada parte de mi vida, incluida esta etapa. A mis hermanas por su apoyo, por ser una fuente de inspiración y creer en mí.

A mis apreciados amigos Lesly, Ana, Anthony y José Enrique quienes han sido mi soporte desde el momento en que los conocí.

Dedicatoria

A mi querida familia. A mi, por toda la entrega y dedicación en esta etapa y en cada sueño que deseo alcanzar.



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Dr. XAVIER CUADROS AÑAZCO

Oponente

Dr. XAVIER ZAVALA EGAS

Decano.

Abg. MARITZA REYNOSO DE WRIGHT, Mgs.

Coordinadora de UTE.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas

Carrera: Derecho

Periodo: UTE B-2021

Fecha: 20 de febrero del 2022

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado ***Derecho a la desconexión laboral: Su reconocimiento jurídico para los trabajadores en general***, elaborado por la estudiante ***Landy Soria Genesis Rosaly***, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **NUEVE (9.00)** lo cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**.

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

Dr. Eduardo Xavier Monar Viña

Docente Tutor

Índice

<i>Introducción</i>	2
<i>Capítulo I</i>	3
1.1 El derecho a la desconexión laboral y su relevancia jurídica	3
1.1.1 Antecedentes	3
1.1.2 ¿A que nos referimos cuando hablamos del derecho a la desconexión laboral?.....	5
1.1.3 La relevancia del tiempo de trabajo.....	6
<i>Capítulo II</i>	8
2.1 La necesidad de la introducción del derecho a la desconexión laboral en nuestro ordenamiento jurídico	8
2.1.1 La digitalidad cómo herramienta predominante en la sociedad y el trabajo	8
2.1.2 Base jurídica para la inmersión del derecho a la desconexión laboral en nuestro ordenamiento.....	9
2.1.3 Casos excepcionales en los que podría no ser aplicable el derecho a la desconexión laboral	18
<i>Conclusión</i>	20
<i>Recomendaciones</i>	22
<i>Referencias</i>	23

Resumen

La presente investigación analiza la importancia de la introducción de la figura del Derecho a la Desconexión laboral en la legislación Ecuatoriana, en el marco del trabajador en general; figura que pretende evitar que el trabajador sea requerido por el empleador fuera de su jornada laboral y que de esta forma no se prolongue su jornada de forma ilegal. Es así, que bajo esta nueva figura el Estado podrá cumplir su deber de garantizar y proteger los derechos básicos del trabajador vulnerados al imponérsele la realización de actividades laborales por medios digitales de forma extemporánea, derechos cómo el descanso, intimidad, salud, justa remuneración entre otros que se encuentran íntimamente relacionados y que serán abordados. Conoceremos así, que no basta con las figuras ya existentes en nuestro marco jurídico, para garantizar la protección de los derechos mencionados y en consecuencia la necesidad de reconocer el derecho a la desconexión laboral para todos los trabajadores en nuestro ordenamiento jurídico.

Palabras clave: Desconexión laboral, descanso, jornada laboral, intimidad personal, salud, remuneración.

Abstract

The present investigation analyzes the importance of the introduction of the figure of the Right to Labor Disconnection in the Ecuadorian legislation, in the field of the worker in general; figure that seeks to prevent the worker from being required outside of his working day, and thus not extend his day illegally. Thus, under this new figure, the State will fulfill its duty to guarantee and protect the basic rights of the violated worker by imposing the performance of work activities by digital means extemporaneously; rights such as rest, privacy, health, fair remuneration among others that are closely related and will be addressed. We will know that the figures already existing in our legal framework are not enough to guarantee the protection of known rights and, consequently, the need to recognize the right to disconnection from work for all workers in our legal system.

Key words: Labor disconnection, rest, working hours, personal privacy, health, remuneration.

Introducción

La sociedad se mantiene en constante cambio y uno de los hitos que modifican el actuar de la sociedad es el avance de la tecnología, no podemos desconocer cómo influye esta y por lo tanto como es necesario la injerencia del derecho para regular la conducta de la sociedad ante el avance tecnológico. La forma en la que el trabajador labora es también una de las conductas en las que podemos notar como se ha hecho presente las herramientas tecnológicas, modificando la forma de organización laboral, por ende nos corresponde analizar si nuestra legislación ha regulado las nuevas conductas presentes en la sociedad; es aquí donde se involucra el derecho a la desconexión laboral, que tiene como fin garantizar el respeto del derecho al descanso y jornada máxima, en el cual el empleador no podrá requerir que el trabajador labore fuera de la oficina mediante el uso de las herramientas tecnológicas, y a su vez garantizar todos los derechos del trabajador que se guarden relación con estos.

Es preciso destacar que al ser el derecho a la desconexión laboral un nuevo derecho, su alcance legal y doctrinal a nivel mundial es poco extenso, eso incluye su paradigma dentro de nuestra legislación; no por eso deja de ser menos importante su análisis, todo lo contrario, podemos formar parte de los primeros países en reconocer en su ordenamiento jurídico este derecho, ya que en la actualidad el código de trabajo prevé el derecho a la desconexión únicamente en el contexto de teletrabajo, y no como limitante a las prácticas irregulares realizadas por el empleador de imponer conexión laboral fuera del horario de trabajo, que perjudica a todo tipo de trabajador.

El análisis de esta investigación se centrará primero en darnos a conocer de qué se trata el derecho a la desconexión laboral y los antecedentes históricos que nos trajeron hasta el punto de generar un nuevo derecho para el trabajador y en el capítulo II conoceremos porque es importante su introducción en nuestra normativa y que busca garantizar mediante su reconocimiento; así como la figuras jurídicas presentes en nuestra legislación a las debe acogerse el empleador para extender de forma legal la jornada laboral.

Es así como al concluir este trabajo se pretende demostrar la necesidad de introducir en el Código de Trabajo la figura de la desconexión digital y su regulación para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores consagrados no solo en esta ley, sino derechos fundamentales amparados en la constitución que actualmente son menoscabados.

Capítulo I

1.1 El derecho a la desconexión laboral y su relevancia jurídica

1.1.1 Antecedentes

La modalidad contractual bajo la que se acogen los trabajadores en Ecuador, por regla general, es el contrato por tiempo indefinido o también conocido como contrato a plazo fijo, así lo establece el artículo 14 del Código de Trabajo; modalidad que requiere presencia física del trabajador en el área de trabajo por el tiempo establecido en el artículo 47 de esta misma codificación; esto es un máximo de 8 horas diarias y 40 semanales. Pero al ser la sociedad un factor que se encuentra en constante cambio y al ser el deber del derecho regular el comportamiento de la sociedad al evolucionar las circunstancias, incluyendo la forma en que se desarrolla la actividad profesional, van emergiendo nuevas modalidades de ejercer el trabajo entre estas el teletrabajo, un hecho presente en la sociedad que tuvo la necesidad de ser reconocido legalmente.

En Ecuador el primer paso para la incorporación de esta figura se vio necesario con un evento de la naturaleza, el terremoto del 16 de abril del 2016, motivo por el cual el Ministerio de Trabajo para salvaguardar la economía de los sectores que se vieron afectados por este evento mediante el acuerdo MDT-2016-0121 en el artículo 5 dispuso:

Del Teletrabajo. -Por acuerdo escrito entre las partes, si como consecuencia del evento telúrico una actividad laboral no puede ser desarrollada en las instalaciones habituales de la empresa, se podrá pactar que las funciones se realicen mediante la utilización o no de herramientas tecnológicas e informáticas desde un lugar diferente. (*Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0121, 2016.*)

Desde este evento vemos un gran cambio en la organización del trabajo a la cual el trabajador no estaba acostumbrado, esto es el no necesitar la presencia en el área de trabajo para poder laborar. Así notamos cómo puede conllevar un gran cambio en la vida laboral y personal eventos que se generan en la sociedad, hecho importante en el análisis de esta investigación.

Posterior a estos eventos, ante la crisis sanitaria por el COVID-19 que generó un gran impacto en la economía del país, en el ámbito laboral, la imposibilidad de ejercer el trabajo en un espacio compartido con más personas debido a que esto aumentaría el riesgo de contagio y aún así, existiendo la necesidad de los ciudadanos de trabajar y del Estado de garantizar el empleo, economía y salud que afectó no solo al trabajador sino a todos como sociedad; se crea la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario dentro de la cual en la Disposición Reformativa Primera dispone agregar a continuación del artículo 16 del Código de Trabajo un artículo innumerado en la cual reconoce el teletrabajo de la siguiente manera:

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. (*Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020.*)

Para reforzar la correcta utilización de la figura reconocida en este artículo se emite el Acuerdo Ministerial MDT 2020-181, normando las directrices para la aplicación del teletrabajo, mediante este se dejó sin efecto el acuerdo ministerial señalado en los párrafos anteriores, emitido con anterioridad a la crisis de Covid-19.

De los hechos expuestos podemos puntualizar que al existir circunstancias que han generado cambios en la conducta de la sociedad y forma en que se desarrolla la actividad profesional, se incorpora la figura del teletrabajo viéndose en la necesidad de impulsar esta modalidad para precautelar las relaciones laborales y hacer frente a circunstancias que afectaron a la vida en sociedad, ya sea en la salud o economía, tanto observamos un fortalecimiento normativo del trabajo fuera de oficina, que ahora resulta necesario limitar el tiempo de disposición del trabajo remoto y marcar así la línea divisoria entre el trabajo y la vida personal.

Cabe señalar estos precedentes no solo por como nos dan a conocer como las modalidades contractuales van evolucionando conforme surgen situaciones en el vivir de la sociedad, sino también por como influye la tecnología en el ámbito laboral, aspecto clave en este tema a tratar. Es así que me corresponde señalar la necesidad del reconocimiento del derecho a la desconexión para los trabajadores en general, es decir bajo cualquier modalidad contractual en la que se

encuentren, especialmente en el trabajador que responde a la modalidad contractual de plazo indefinido al ser esta la modalidad que por regla general se debe aplicar en nuestro país, aquí es donde centraré el análisis de esta investigación, más no en el derecho a la desconexión para el teletrabajador, ya que este último si cuenta con reconocimiento normativo en nuestro Código de Trabajo.

1.1.2 ¿A qué nos referimos cuando hablamos del derecho a la desconexión laboral?

Si bien señalamos que el trabajador a plazo fijo, ejerce sus actividades laborales de forma física en el área de trabajo en un plazo máximo señalado, en la realidad social con la actual disposición que tenemos de los medios tecnológicos que nos permiten mantenernos comunicados y acceder a actividades relacionadas con el trabajo aún fuera de la oficina y fuera del horario laboral, la línea divisoria de la jornada máxima laboral se ve corrompida, afectando de esta forma los derechos de los trabajadores, como será atendido en el siguiente capítulo de esta investigación.

Es de conocimiento público la responsabilidad que tienen los empleadores de proteger la salud y demás derechos de sus trabajadores, entre estos el derecho al descanso, pero la comunicación digital y los procesos de automatización y expansión han creado un gran acontecimiento de conexión permanente que está afectando a todos los niveles de la actividad humana, incluido el trabajo, lo que ha generado un gran debate a nivel internacional sobre si el llamado derecho a la desconexión laboral necesita ser reconocido en las legislaciones.

Para entender más a que nos referimos cuando tratamos el derecho a la desconexión laboral, Rosenbaum señala:

Esta construcción tiende a ser centrada en un punto concreto de los cambios en la organización y formas de prestación del trabajo (...) las referencias suelen limitarse a la desconexión digital del trabajo (...) ello es producto de que el avance de las tecnologías e instrumentos de información constituyen los pilares fundantes de esta categoría novedosa, por construir mecanismos que trasvasan los límites temporales y espaciales del trabajo, ingresan en la esfera privada de las y los trabajadores e invaden los tiempos de descanso. (Carli, 2019)

Como se ha mencionado, el uso de las tecnologías juega un papel fundamental al momento de realizar actividades laborales marcando así una diferencia para el reconocimiento normativo, en el cual no basta únicamente tener presente el derecho al descanso para garantizar el respeto

a los límites de la jornada laboral sino que surge la necesidad de la introducción del derecho a la desconexión en nuestro marco jurídico, como una figura que tiene como objeto garantizar el derecho al descanso de los trabajadores ante el uso de herramientas tecnológicas fuera de su jornada laboral, así como los derechos íntimamente relacionados con este.

El derecho a la desconexión laboral que tiene como fin garantizar que el empleado no sea requerido por su empleador a través de ningún medio luego de que este haya terminado su jornada laboral -salvo excepciones- se vio más relevante debido a la crisis sanitaria producto de la pandemia covid-19 que incrementó el uso de herramientas tecnológicas en el desempeño de actividades laborales, incluso en el tiempo de descanso del trabajador.

El derecho a la desconexión cómo se ha mencionado, tiene el propósito de garantizar el respeto de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, por ende, cabe señalar que el tiempo del trabajador juega un papel fundamental en el derecho laboral, siendo el tiempo un factor que se considera en la creación de figuras jurídicas, así ha surgido el trabajo de forma diurna o nocturna, entre semana o fines de semana, en el subsuelo, etc. Este factor, el tiempo del trabajador y las figuras creadas en base a este sirve a su vez para que podamos conocer que derechos y obligaciones -no solo los que tienen en general todos como empleados- tiene el trabajador acorde a la figura bajo la cual se encuentra amparado, y en especial sirve para conocer con exactitud la remuneración y los recargos que le corresponde al trabajador bajo la modalidad de tiempo en la que laboran, es así que el derecho a la desconexión laboral no solo tiene estrecha relación con el derecho al descanso, sino con todos los derechos que se pudieren ver afectados al infringir esta línea divisoria.

1.1.3 La relevancia del tiempo de trabajo

Advirtiendo sobre la relevancia del tiempo de trabajo en la vida del trabajador, en la sociedad y en consecuencia relevante también en nuestro ordenamiento jurídico y para la creación de figuras jurídicas, en una conferencia de la Organización Internacional del Trabajo se establece:

El tiempo de trabajo, el descanso y la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso (la ordenación del tiempo de trabajo) son aspectos fundamentales de las relaciones laborales.

Con la posible excepción de los salarios, el tiempo de trabajo es la condición de trabajo que tiene un impacto más directo en la vida cotidiana de los trabajadores. La cantidad de horas trabajadas y la forma en que estas se distribuyen no sólo afectan a la calidad del trabajo sino también a la vida fuera del lugar de trabajo. Las horas de trabajo y la organización del trabajo pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, así como para su seguridad en el trabajo y durante los trayectos de la casa al trabajo y viceversa, y para sus ingresos.

La regulación del tiempo de trabajo resulta aún más importante debido a las transformaciones que actualmente están teniendo lugar en el mundo del trabajo. Algunos de estos cambios se han visto facilitados por los avances y las mejoras en la tecnología y las comunicaciones que perturban e incluso acentúan la eliminación de muchos aspectos tradicionales relacionados con la dimensión temporal y la dimensión espacial del trabajo. Actualmente el trabajo se realiza en cualquier momento y casi en cualquier lugar, lo cual tiene consecuencias para la organización del trabajo y la producción, con el desarrollo de una sociedad (...) el derecho a la desconexión y otras políticas conexas surgieron en respuesta a nuevas realidades del mundo del trabajo. (*Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, 2018)

En esta conferencia lo OIT advierte que desde su fundación la cuestión del tiempo del trabajador ha sido primordial a tratar en su agenda y que a través de la historia podemos reconocer en distintos instrumentos internacionales como este tema es de suma importancia para garantizar los derechos del trabajador y una mejora en la sociedad, empezando con esta misma institución que fue creada post primera guerra mundial a través del Tratado de Versalles al reconocer que se necesitaba establecer a nivel mundial regímenes de trabajo más justos en los cuales la sociedad sienta reflejado la justicia social. (*Historia de la OIT*, s. f.) Es indiscutible que las normas sobre la duración de la jornada laboral y los derechos conexos a esta son de fundamental análisis y deben reevaluarse de forma constante conforme surgen nuevos contextos sociales y se modifican las relaciones laborales y su organización.

Capítulo II

2.1 La necesidad de la introducción del derecho a la desconexión laboral en nuestro ordenamiento jurídico

2.1.1 La digitalidad cómo herramienta predominante en la sociedad y el trabajo

Ecuador, así como en la mayoría de países, carece del reconocimiento de un nuevo derecho que se ha hecho presente con el avance de la tecnología, es decir que su introducción se ve necesaria en la realidad actual de la sociedad, este es el denominado derecho a la desconexión laboral que en palabras de Castañeda y otros este "permite al trabajador desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral." (CASTAÑEDA-ARROYO&VÉLEZ, 2020)

Se habla expresamente del ámbito digital y no solo del menoscabo al límite de la jornada laboral per se, por ser la digitalidad el medio por el cual el trabajador puede fácilmente realizar actividades laborales fuera de horario y espacio de oficina convirtiéndose los medios digitales en una herramienta de trabajo predominante en la actualidad. La era digital está difuminando las líneas entre la vida laboral y la personal, transformándose el ámbito laboral en uno con permanente conectividad.

Para enfatizar estas aseveraciones sobre la relación entre la jornada de trabajo y la presencia de las herramientas tecnológicas, la Organización Internacional del Trabajo menciona que existen varios problemas que pueden afectar al trabajador ya sea en la jornada laboral a distancia o la común, que es la presencial, así establece:

Cuando la jornada laboral es presencial el trabajador puede sentirse obligado, directa o indirectamente, a continuar en contacto con la empresa a través de los distintos dispositivos tecnológicos que existen, de manera que ese tiempo de disponibilidad, durante el cual sigue vinculado a la empresa, puede plantear la duda de si no debería ser considerado como tiempo de trabajo, si bien, generalmente, no se considera como tal y, por tanto, es tiempo no retribuido y sin compensación alguna. Cuando la jornada laboral es a distancia es difícil establecer una diferencia clara entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Asimismo, el uso de las nuevas tecnologías ha hecho aparecer nuevos riesgos y nuevas enfermedades profesionales derivadas precisamente de esta sobreexposición tecnológica en el entorno laboral. (*Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo*, 2017)

Desde una perspectiva espacial y temporal la introducción de las nuevas tecnologías potencia la flexibilidad laboral, entendiendo a ésta como la posibilidad de que el trabajador labore en cualquier lugar y momento del día así esté fuera de su jornada, comprometiendo tanto el derecho al descanso como el de la intimidad personal y familiar. El hecho de salir de la oficina ya no garantiza que sea el tiempo de descanso del trabajador.

2.1.2 Base jurídica para la inmersión del derecho a la desconexión laboral en nuestro ordenamiento.

Cómo se ha enunciado con anterioridad, el derecho a la desconexión laboral no se encuentra expresamente regulado por nuestro ordenamiento jurídico, ya que si bien con los eventos del Covid-19 mediante la Disposición Reformatoria Primera de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario se dispuso en el Código de Trabajo reconocer un derecho a la desconexión este es reconocido únicamente para los trabajadores que realizan teletrabajo, modalidad diferente a la que se encuentra sujeto el trabajador en general y por lo tanto este derecho no sería aplicable para el segundo, ni para cualquier otro trabajador que se hallare en otra modalidad contractual. Así lo establece en su artículo 16.1:

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. (*Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*, s. f.)

Si bien se ha señalado que no existe regulación expresa sobre este derecho, existen las bases necesarias para que sea introducido en nuestro marco jurídico y aplicable para todo tipo de trabajador, ya que guarda una estrecha relación con derechos constitucionales fundamentales y los reconocidos en el Código de Trabajo, el derecho a la desconexión laboral tiene como fin

preservar todos estos derechos que están siendo afectados por la vulneración de la jornada máxima del trabajador, por la imposición de labores mediante medios tecnológicos fuera de esa jornada.

Las bases bajo las que estaría válidamente amparado la introducción de esta figura y por las cuales vemos indispensable este reconocimiento las encontramos en la Constitución de la República del Ecuador que reconoce una suerte de limitación de la jornada laboral de la mano de la posibilidad de desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que a su vez se encuentra regulado en el Código de Trabajo, además del derecho al descanso, vida privada entre otros que serán enunciados a continuación. Entendiendo de una lectura orgánica que todos estos derechos se encuentran ligados para prevenir el abuso y garantizar la salud integral del trabajador. En otras palabras el derecho a la desconexión laboral conlleva de forma paralela a garantizar el respeto de derechos fundamentales consagrados en nuestra legislación que tal como se ha expuesto se ven afectados por esta permanente conectividad con las actividades laborales, entre estos el derecho a la salud, la cual la Constitución de la República del Ecuador establece:

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

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 (...). (*Constitución de la República del Ecuador, 2008.*)

Así como otro derecho de rango fundamental establecido en esta misma ley, en el artículo 66, numeral 20, el cual establece "Se reconoce y garantizará a las personas: 20. El derecho a la intimidad personal y familiar." (*Constitución de la República del Ecuador, 2008.*) El constante requerimiento del empleador en el tiempo de descanso del trabajador por cualquier medio digital interrumpe el gozo de este derecho, el Estado es el primero llamado a expedir las medidas correspondientes para su goce efectivo.

En la actualidad la línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso se vuelve cada vez más difusa debido al avance de la tecnología que nos permite mantenernos conectados con el trabajo aún fuera de la oficina. Es evidente que la tecnología ha cambiado la forma de ejercer el trabajo y su organización, esto nos invita a evaluar si las normas existentes son suficientes para garantizar el respeto al tiempo de descanso del trabajador, y el cumplimiento de la limitación de su jornada laboral, es así como la Organización Internacional de Trabajo menciona:

En el pasado, se han tomado medidas para limitar y reducir el número máximo de horas de trabajo, que han ido acompañadas por aumentos de la productividad, lo cual sigue siendo un importante objetivo político. Las tecnologías transformadoras y los cambios en la organización del trabajo plantean nuevos desafíos para la aplicación efectiva de estos límites. (Trabajo, 2019)

Cómo establece la OIT la duración de la jornada laboral y el tiempo de descanso del trabajador ha sido un tema que con el pasar de los años ha ido cambiando y adaptándose acorde a las necesidades de la sociedad en dicho momento, desde hace varios años surgió la misma necesidad de dibujar los límites del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, pero esta necesidad apareció con un matiz diferente, este es la introducción de la tecnología a nuestras vidas, en el campo laboral una herramienta de trabajo imprescindible para lo cual el derecho debe adaptarse con el fin de garantizar nuevamente el respeto de los derechos del trabajador consagrados en nuestro ordenamiento jurídico.

Es así que el derecho a la desconexión laboral surge para hacer efectivos estos límites, entre el derecho al descanso, el tiempo máximo de la jornada laboral y los que se relacionan con estos, cómo se ha indicado, en nuestro marco jurídico existen las bases suficientes para el reconocimiento normativo de este derecho cómo el artículo 47 del Código de Trabajo el cual señala "La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario." (Código de Trabajo, 2005) A su vez este mismo cuerpo normativo señala:

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.- 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.

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)

Basándonos en los artículos señalados podríamos decir que es evidente el reconocimiento y la protección legal del tiempo de descanso del trabajador y el tiempo máximo de su jornada laboral, pero al existir nuevos métodos para ejercer las actividades laborales nos invita a evaluar si estas normas existentes son suficientes para garantizar el respeto de la línea de esos presupuestos jurídicos, la realidad que estamos viviendo, la práctica social realizada por los empleadores a sus empleados evidencia que no es suficiente la regulación normativa actual para que se garantice el respeto de estos derechos, sino que existe la necesidad de que el derecho regule esta conducta y asegure la eficacia de los límites establecidos en el Código de Trabajo entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso; tal y cómo se lo reconoció para el teletrabajador.

Es un hecho notorio la permanente conectividad de los empleados con su trabajo, fuera de la jornada laboral, esta conectividad incluye desde llamadas de los empleadores a sus empleados, como responder a correos, mensajes de texto, llamadas, juntas virtuales, trabajo remoto, es decir toda forma digital donde se esté ejerciendo actividades laborales en el que legalmente es el tiempo de descanso del trabajador, sea cual sea la figura bajo la cual se encuentre en descanso, ya sea por encontrarse fuera de jornada, como por permisos médicos, feriados, vacaciones etc. para remarcar este criterio Rosenbaum señala en la revista iberoamericana de derecho del trabajo y seguridad social "se consagra a la desconexión digital como un derecho que garantiza el tiempo de descanso, los permisos y las vacaciones de la persona trabajadora, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido." (Carli, 2019) Con la existencia de nuevas herramientas que nos permiten mantener contacto con el trabajo en cualquier lugar y momento surgen nuevas necesidades y el derecho debe evolucionar para que de la forma más eficaz garantice los derechos de los trabajadores.

Tres de los derechos básicos y fundamentales del trabajador se encuentran regulados en el artículo 33 de nuestra constitución, estableciendo que "...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.) Hemos hablado de cómo el derecho a la desconexión laboral tiene el alcance de garantizar el derecho a la salud del trabajador, nos corresponde ahora conocer su alcance en el garantismo del derecho a una remuneración justa y la libertad de aceptar un trabajo.

Sobre esta última, se vulnera la libertad que tiene el trabajador de la aceptación laboral, ya que de forma legal el empleador y el trabajador, no pactan la realización de actividades fuera de la jornada, sino que en uso del temor reverencial que tiene un empleado hacia su empleador, entendiendo a este cómo lo enmarca el artículo 1472 del Código Civil siendo el temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, por lo que el trabajador se siente obligado a cumplir con los requerimientos que se le exige a pesar de encontrarse en tiempo de descanso y es aquí donde además podemos presenciar el menoscabo de las figuras jurídicas creadas para que legalmente el empleador pueda requerir legalmente -cumpliendo con su contenido- que el trabajador acepte libremente sobrepasar su jornada laboral, esta es la contenida en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana. (Código de Trabajo, 2005)

De la lectura de este artículo sobresalen varias características, la principal es que para exceder de la jornada máxima laboral debe existir un convenio, es decir tanto empleador como empleado deben consentirlo y ese consentimiento debe constar por escrito, también requiere de la autorización del inspector de trabajo, a través de una autorización de horarios especiales, y se señala la forma en que se lleva a cabo esta figura, es decir existe un método bajo el cual el empleador debe acogerse si requiere que el trabajador exceda de su jornada regular y que no se

está cumpliendo, ya que no se conviene esta modalidad sino que se impone la realización de horas extra, sin los beneficios remuneratorios que esta conlleva, como práctica común sobre la cual el artículo 66 de la Constitución establece “ Se reconoce y garantizará a las personas: 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.” (*Constitución de la República del Ecuador, 2008.*)

En consecuencia, surge la violación de un derecho fundamental del trabajador, el aceptar de forma libre y voluntaria el trabajo ya que como se ha señalado, el sobrepaso de su jornada se le es impuesto por el empleador o subalternos a este, aceptando el trabajador por temor reverencial o por amenazas de ser despedido. Para que no conlleve ser gratuito o forzoso necesita del consentimiento del trabajador a través del uso de la figura de horas extraordinarias, figura que tiene como uno de sus fines garantizar el derecho del trabajador de consentir el sobrepaso del límite de su jornada laboral y recibir una remuneración acorde a estas horas y a su vez cabe destacar que el no consentir laborar horas extra no conlleva ninguna repercusión para el trabajador, este puede oponerse ya que para hacer uso de esta figura jurídica se requiere de una característica irrenunciable, el consentimiento libre y voluntario.

Así mismo, me corresponde enfatizar sobre la importancia del consentimiento libre y voluntario del trabajador que aún existiendo este, sin los hechos condicionantes que se ha señalado en el párrafo anterior, no es suficiente, ni válido. Esta suerte de aceptación del trabajador a excederse de su jornada, sin que se aplique la figura jurídica bajo la que debe ampararse para que sea legal la extensión, encuentra su prohibición en el artículo Art. 326 de nuestra Carta Magna, el cual dispone:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. (*Constitución de la República del Ecuador, s. f.*)

Por ende el empleador no puede justificar la interrupción del descanso del trabajador argumentando que este aceptó extender su jornada y renunciar a todos los derechos que conlleva, cómo el derecho a la remuneración que acarrea el trabajar horas suplementarias que conlleva varios beneficios por el hecho de ser extemporáneo como señala el artículo 55 del Código de Trabajo en el numeral 2 y 4, si se ejecutaran hasta las 24 horas tendrá derecho a igual pago que la jornada máxima más un 50% de recargo y si se laborare entre las 24h y las 6h o fines de semana tendrá derecho a un 100% de recargo, concluyo así haciendo hincapié que la aceptación no se configuraría ya que la renuncia de estos derechos sería nula.

El respeto a la aplicación de esta figura legal a su vez va de la mano con el derecho a una remuneración justa, es decir una remuneración que equivalga a la aportación laboral realizada, pues el trabajador termina laborando más horas por la misma cantidad de sueldo o salario que legalmente le corresponde en cumplimiento de su jornada laboral, de esta forma el Estado no está garantizando como señala el artículo 33 de la constitución de la república del Ecuador, una remuneración justa.

Cabe a su vez advertir que la extensión de la jornada máxima aún bajo el correcto uso de la figura de horas suplementarias y extraordinarias no es ilimitado para salvaguardar el derecho al descanso, salud, y otros que hemos visto se ven afectados, por lo que cabe destacar que al introducir el derecho a la desconexión a nuestro ordenamiento jurídico, pretende garantizar también esta limitante, que como se ha señalado con el matiz de las herramientas tecnológicas requiere más que la prohibición contenida en el artículo 56 del Código de Trabajo que establece:

Prohibición.- Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede. Cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el numeral primero del artículo 52 de este Código, se podrá aumentar la jornada. (Código de Trabajo, 2005)

Es decir las horas suplementarias no pueden sobrepasar de 4 horas en un día y 12 en la semana, salvo si se configurare un caso fortuito o de fuerza mayor, que requiera al trabajador; punto que abordaremos con mayor detalle a continuación. Sobre el numeral 11 del artículo 326, entendiendo la transacción cómo un contrato por el cual las partes, en este caso el empleador y el empleado se hacen recíprocas concesiones, para prevenir una futura controversia o para

terminar con una actual; Rafael Rojina agrega que este contrato tiene "el objeto de evitar la incertidumbre jurídica en cuanto al alcance de sus prestaciones y derechos o los resultados aleatorios de un juicio presente o futuro, o de la ejecución de una sentencia." (*La Transacción*, s. f.).

Los derechos controvertidos en el análisis no estarían sujetos a la transacción por ser de carácter irrenunciables por la cual su celebración sería nula e inoponible como excepción previa ante la autoridad judicial, estando facultada esta última de conocer la causa y resolver sobre los derechos vulnerados del trabajador, cabe señalar que al no contar con la figura de la desconexión laboral en nuestra legislación, el trabajador no se encuentra lo suficientemente amparado para interponer acciones demandado su derecho al descanso, salud, justa remuneración, entre otros que hemos mencionado se ven afectados, así lo evidencia la casi inexistente interposición de acciones en relación a este tema. Sobre la nulidad de transacción en derechos irrenunciables del trabajador, encontramos en la jurisprudencia:

Parecería que la transacción en el campo laboral no es posible desde luego que toda transacción por esencia implica reciprocidad de concesiones y por ende renuncia de derechos y aceptación de obligaciones que están en tela de juicio (...) para determinar el valor de las reclamaciones es mírese por donde se mire una transacción la antinomia se resuelve admitiendo que al iniciar la relación laboral y durante esta, no cabe transacción en que el trabajador deje a un lado sus amparos legales, como salario mínimo, límite de jornada, descanso semanal, vacaciones estabilidad, etc; pero, una vez terminada la relación laboral cabe la transacción, desde luego, no para renunciar derechos, sino para reconociéndolos determinar su valor en dinero (...) no se podrá transigir en una suma global que reemplace a la pensión jubilar patronal si consta el derecho a ella (...) pero sí se podrá transigir para valorar los haberes por horas suplementarias o jornadas extraordinarias si no hay prueba de mínimo de horas diarias o semanales porque no hay renuncia de derechos sino reconocimiento de un derecho dudoso posible por lo mismo de transición. (*Transacción Laboral*, 1985)

Sobre esta jurisprudencia a la vez podemos traer a colación que al no existir mecanismos ni herramientas suficientes para obtener un certero registro o protección de si el empleador está cumpliendo con la obligación legal de no interrumpir el tiempo de descanso del trabajador, el

empleado no tiene el amparo suficiente al presentar una reclamación ante el ministerio de trabajo o ante un órgano judicial, sus derechos violentados serán los prevalecientes ya que como menciona la jurisprudencia al no existir pruebas claras se convierte en un derecho dudoso que al someterse en este caso a una transacción tendrá el trabajador que ceder en cuanto a los valores que le corresponden por horas suplementarias o extraordinarias. El derecho a la desconexión, además de pretender garantizar la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el de descanso, pretende que se creen las herramientas necesarias, para que sea más fácil para el trabajador salvaguardar su derecho al descanso y en caso de que el empleador lo violente le sea más fácil acudir ante el ministerio de trabajo por subsumirse la infracción del empleador en esta normativa específica que ampare su reclamación.

Entre estas herramientas que facilitarían el respeto del tiempo de trabajo y el de descanso o que en caso de no hacerlo sea más fácil para el trabajador demostrarlo, podemos aprender de legislación extranjera en el caso de Francia que es de los primeros países en reconocer el derecho a la desconexión laboral en el año 2017 denominándola Ley Khormi además de la prohibición expresa al empleador de requerir labores por cualquier medio en el tiempo de descanso, obliga a que estos negocien con los empleados los mecanismos por los cuales se garantizará su derecho al descanso frente al uso de la tecnología. En Irlanda a pesar de aún no estar reconocido expresamente este derecho se están dando pasos encaminados a este, en su artículo 25 de la Ley de organización del tiempo de trabajo de 1997. Desarrolla lo sucedido en el Tribunal Laboral de Irlanda en el cual una trabajadora demanda ser indemnizada por laborar horas extra, presentando como prueba correos y llamadas fuera de su jornada laboral; el tribunal resalta lo expresado en el artículo 25 de la Ley de organización del tiempo de trabajo de 1997, ya que esta ley exige que el empleador tenga registros para demostrar el cumplimiento de la ley, respecto a que se esta cumpliendo con la jornada máxima, lo cual no el empleador no mantenía por lo que el Tribunal Laboral determinó que el empleador había infringido este artículo, al permitirle trabajar más horas de las máximas legales de trabajo semanal y no llevar registros de sus horas. (Wynn, 2020)

2.1.3 Casos excepcionales en los que podría no ser aplicable el derecho a la desconexión laboral

Una vez indicado los parámetros bajo los cuales es necesario la introducción del derecho a la desconexión laboral, nos corresponde ahora analizar en qué casos este no sería aplicable, cabe señalar que estas circunstancias son extraordinarias, es decir preceptos específicos bajo los cuales podrían prevalecer otros derechos ante este, como todo derecho, dependiendo el caso en concreto existe una ponderación en la cual en determinado contexto uno prevalece ante otro y esto no resta la importancia de ninguno. Así menciona Rosenbaum resaltando lo señalado por la jurisprudencia española que el derecho a la desconexión así cómo todo derecho:

No puede constituir un derecho absoluto e irrestricto. Los derechos fundamentales no son absolutos, por tanto, pueden ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que la limitación resulte necesaria para lograr el fin previsto, proporcionada para alcanzarlo y respetando el contenido esencial del derecho en cuestión. (Carli, 2019)

Entre los casos excepcionales en los que otro derecho podría tener mayor ponderación que el derecho a la desconexión laboral puede suceder en virtud de un caso fortuito o fuerza mayor, recordando este como un imprevisto al que no se puede resistir; el artículo 52 del Código de Trabajo contempla circunstancias bajo las cuales se autoriza el trabajo los fines de semana, y obviando uno de los requisitos que se contempla para la autorización de horas extraordinarias, esta es la autorización del inspector de trabajo, aún así el artículo menciona que el empleador estará obligado bajo amenaza sancionatoria a notificarle a éste en un término de 24 horas contados a partir de ocurrido el requerimiento al trabajador y el trabajo debe ser únicamente orientado y en el tiempo rigurosamente necesario para que se subsane el caso fortuito o de fuerza mayor, el segundo caso en el cual podría irrumpir el derecho a la desconexión laboral, que así mismo podemos guiarnos bajo el artículo 52 cuando en razón de la industria o trabajo no se pueda interrumpir la actividad laboral aun cuando se encuentre fuera de la jornada; tales como la pesca, faena. La legislación española, en el artículo 29 inciso 2 de su Código de Trabajo contempla la posibilidad de exceder la jornada ordinaria de trabajo:

En la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en la

maquinarias o instalaciones. Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias. (Codigo del Trabajo de España, s. f.)

Se menciona esta legislación ya que si bien coincide con la nuestra en los casos excepcionales bajo los que se podría exceder de la jornada máxima laboral plantea de forma expresa un beneficio que el artículo 52 de nuestro Código de Trabajo, esto es el derecho del trabajador de ser remunerado por dichas horas, en estos casos en relación al derecho a la desconexión pensamos que si bien este queda en segundo plano por tales hechos, no se debería desconocer el derecho remuneratorio por las horas extra realizadas.

Podemos concluir el análisis de esta investigación, puntualizando que el derecho a la desconexión laboral se ha consagrado en la doctrina y en las legislaciones que ya lo reconocen y a su vez debe pretender consagrarse en la nuestra no solo como un derecho autónomo, sino como un derecho que para garantizar recoge y a su vez garantiza las figuras ya existentes en nuestra legislación, ya que el fin del derecho no es solo la creación de normas sino que el Estado tiene la obligación de garantizar la aplicación y respeto de estas normas que guardan los derechos más básicos y fundamentales reconocidos en nuestra constitución, siendo la introducción de esta nueva figura un medio para este fin.

Conclusión

- Sabemos que al avanzar como sociedad el derecho también debe avanzar para regular nuestras prácticas sociales, en este caso es la práctica irregular efectuada por el empleador de imponer la realización de actividades laborales fuera de la jornada del trabajador en abuso de las herramientas tecnológicas que nos permiten realizar labores aún fuera de oficina. Por contar con medios que nos permitan realizar estas actividades aún fuera del lugar de trabajo no conlleva a la obligación del trabajador de realizarlas, existen disposiciones señaladas en nuestro Código de Trabajo que establecen cual es la jornada máxima laboral, cuáles son los días de obligatorio descanso, cuáles son las horas de descanso del trabajador, y en el caso de extensión de la jornada bajo qué modalidad se debe pactar esta extensión entre el trabajador y el empleador como lo es la figura de las horas extraordinarias y suplementarias así como la remuneración correspondiente a estas horas pero aun así estas no han sido suficientes para garantizar los derechos del trabajador.
- El valor del tiempo de trabajo y cuál debería ser el tiempo máximo que debe laborar el trabajador es una figura de suma importancia en toda legislación, siendo incluso de los primeros temas a tratar al crearse la organización Internacional de Trabajo ya que esta figura guarda estrecha relación con derechos fundamentales del ser humano como lo es el derecho a la salud, intimidad personal y familiar, descanso, seguridad, remuneración justa, libertad etc; todas estas figuras se ven socavadas al no existir la regulación que garantice el derecho del trabajador de no permanecer conectado por atender requerimientos del empleador fuera de su horario de trabajo.
- De lo expuesto se ha analizado la importancia de reconocer el derecho a la desconexión laboral en el Código de trabajo no solo en el ámbito del teletrabajador cómo actualmente se encuentra reconocido, sino para todo tipo de trabajador sea cual sea la modalidad contractual bajo la que se encuentre porque como hemos visto todos los trabajadores pueden ser afectados por el abuso del empleador frente al uso de la tecnología, herramienta que se ha introducido con tal fuerza y normalidad en nuestra vida que ha cambiado la forma y tiempo de organización del trabajo. Ya que el trabajador actualmente no depende de encontrarse en el lugar de trabajo, para poder laborar, es

necesario establecer métodos para que el empleador no abuse de estas herramientas tecnológicas, de las cuales, no solo el teletrabajador corre el riesgo de ser afectado por la permanente conectividad, también lo está el trabajador per se.

Recomendaciones

- El reconocimiento normativo del Derecho a la Desconexión Laboral, en el Código de Trabajo, y en la Ley Orgánica de Servicio Público; para garantizar el respeto del derecho al descanso y el tiempo de la jornada máxima laboral, de todo tipo de trabajador, así como los derechos constitucionales fundamentales relacionados con estos, estableciendo que por ningún medio, sea llamada, correo electrónico, mensaje, etc. El empleador o quien haga las veces de éste, podrá requerir realizar actividades laborales, fuera de la jornada laboral, permiso médico, feriados, vacaciones, o bajo cualquier modalidad por la cual legalmente el trabajador se encuentre en tiempo de descanso.
- Establecer las circunstancias bajo las cuales de forma excepcional, el empleador podrá requerir al trabajador fuera de la jornada laboral, estableciendo que estas circunstancias son extraordinarias, pudiendo ser la misma que las establecidas en el artículo 52 del código de trabajo, el cual contempla circunstancias bajo las cuales se autoriza el trabajo los fines de semana; es decir las circunstancias deberían ser taxativas, para garantizar el respeto al derecho a la desconexión y no usar cualquier circunstancia para menoscabarlos.

Referencias

- Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0121*. (s. f.). Recuperado 10 de febrero de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/05/Acuerdo-121V3.pdf?x42051>
- Carli, F. R. (2019). El “derecho” a la desconexión. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), 95-111.
- Castañeda-Arroyo&Vélez. (2020). *Trabajo remoto: derecho a la desconexión digital del trabajador*. Castañeda-Arroyo&Vélez. <https://cav-abogado.com/actualidad-juridica/f/trabajo-remoto-derecho-a-la-desconexion-digital-del-trabajador>
- Código de Trabajo, § Registro Oficial No. 167 (2005).
- Código del Trabajo de España. Recuperado 11 de febrero de 2022, de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145837.html>
- Constitución de la República del Ecuador*. (s. f.). Recuperado 9 de febrero de 2022, de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*. (2018). 409. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf
- Historia de la OIT*. (s. f.). Recuperado 4 de febrero de 2022, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- La Transacción*. (s. f.). Recuperado 9 de febrero de 2022, de <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revnot/cont/12/dtr/dtr3.pdf>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. (s. f.). Recuperado 9 de febrero de 2022, de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: El derecho a la desconexión tecnológica*. (2017, marzo 23). [Artículo]. http://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548599/lang--es/index.htm
- Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Garantizar un Tiempo de Trabajo Decente para el Futuro*, (págs. 17-18). Ginebra.
- Trabajo, C. M. (2019). *Trabajar para un Futuro más prometedor*. Ginebra.

Transacción Laboral, (Corte Superior 1985).

Wynn, M. (2020). Relaciones Laborales y Derechos Fundamentales en la Era Digital. Una Visión desde el Derecho Británico. *Congreso Internacional: Derechos Fundamentales, trabajo subordinado y digitalización*, (págs. 161-176). Inglaterra.

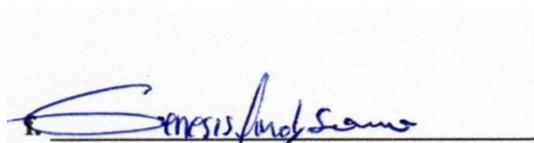
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Landy Soria Génesis Rosaly**, con C.C: # 0943579078 autora del trabajo de titulación: **Derecho a la desconexión laboral: su reconocimiento jurídico para los trabajadores en general**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **20 de febrero del 2022**



Landy Soria Génesis Rosaly

C.C: 0943579078



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Derecho a la desconexión laboral: su reconocimiento jurídico para los trabajadores en general.		
AUTOR(ES)	Landy Soria Génesis Rosaly		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Monar Viña Eduardo Xavier		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de febrero del 2022	No. DE PÁGINAS:	23
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Desconexión Laboral, Descanso, Jornada Laboral, Intimidad Personal, Salud, Remuneración.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La presente investigación analiza la importancia de la introducción de la figura del Derecho a la Desconexión laboral en la legislación Ecuatoriana, en el ámbito del trabajador en general; figura que pretende evitar, que el trabajador sea requerido por el empleador fuera de su jornada laboral, y que de esta forma, no se prolongue su jornada de forma ilegal. Es así, que bajo esta nueva figura el Estado podrá cumplir su deber de garantizar y proteger los derechos básicos del trabajador vulnerados al imponérsele la realización de actividades laborales por medios digitales de forma extemporánea; derechos como el descanso, intimidad, salud, justa remuneración entre otros que se encuentran íntimamente relacionados y que serán abordados. Conoceremos así, que no basta con las figuras ya existentes en nuestro marco jurídico, para garantizar la protección de los derechos mencionados, y, en consecuencia la necesidad de reconocer el derecho a la desconexión laboral para todos los trabajadores en nuestro ordenamiento jurídico.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-0969167471	E-mail: genesis.landy@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			