



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

Laguna normativa de cargos directivos y de confianza afecta el derecho a la desconexión digital.

AUTORAS:

Reto Jama, Julia Adriana
García Valarezo, Johanna Mariapia

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Abogado/a**

TUTORA:

Dra. Maricruz del Rocío Molineros Toaza

**Guayaquil, Ecuador
28 de agosto del 2025.**



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 **Reto Jama, Julia Adriana** y **García Valarezo, Johanna MariaPia**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado/a**.

TUTORA

f. _____
Dra. Maricruz del Rocío Molineros Toaza

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 28 del mes de agosto del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Reto Jama, Julia Adriana; y García Valarezo Johanna MariaPia

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Laguna normativa de cargos directivos y de confianza afecta el derecho a la desconexión digital**, previo a la obtención del título de **Abogado/a**, 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 28 días del mes de agosto del año 2025

LAS AUTORAS

f. _____
Reto Jama, Julia Adriana

f. _____
García Valarezo, Johanna MariaPia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Reto Jama, Julia Adriana;** y **García Valarezo, Johanna MariaPia.**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Laguna normativa de cargos directivos y de confianza afecta el derecho a la desconexión digital**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2025

LAS AUTORAS

f. _____
Reto Jama, Julia Adriana

f. _____
García Valarezo, Johanna MariaPia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

REPORTE COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

Reto Jama, Julia Adriana - García
Valarezo, Johanna Mariapia

0%
Textos
sospechosos

0% Similitudes
0% similitudes entre
comillas (ignorado)
0% entre las fuentes
mencionadas
(ignorado)
2% Idiomas no
reconocidos
(ignorado)

Nombre del documento: Reto Jama, Julia Adriana - García Valarezo,
Johanna Mariapia.docx
ID del documento: d1a702adab18b0f6e020dd86a23b2a1af5ca7f4a
Tamaño del documento original: 1003,66 kB

Depositante: Ricky Jack Benavides Verdesoto
Fecha de depósito: 21/8/2025
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 21/8/2025

Número de palabras: 10.077
Número de caracteres: 71.265

Ubicación de las similitudes en el documento:

f. _____
Dra. Maricruz del Rocío Molineros Toaza
DOCENTE TUTORA

f. _____
Reto Jama, Julia Adriana
AUTORA

f. _____
García Valarezo, Johanna MariaPia
AUTORA

AGRADECIMIENTO

A mis familiares y amigos que me han acompañado a lo largo de la carrera además de ser el mayor impulso para realizar el presente trabajo de titulación, y a mi tutora por su orientación.

Reto Jama, Julia Adriana

A A Dios por su presencia y amor que obra en mí y a mis familiares que con su motivación constante me permitieron lograr esta meta, y a mis amigas y docente tutora que me han acompañado durante este camino.

García Valarezo, Johanna MariaPia

DEDICATORIA

A mis padres, por ser el apoyo más grande en mi educación.

Reto Jama, Julia Adriana

A Dios y a mis abuelos, por ser el pilar fundamental de mi vida.

García Valarezo Johanna MariaPia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
Zavala Egas, Leopoldo Xavier Mgs.
DECANO DE CARRERA

f. _____
Reynoso Gaute, Maritza Ginette, Abg.
COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____
Monar Viña, Eduardo Xavier, Abg.
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: UTE A-2025

Fecha: 20/08/2025

ACTA DE INFORME FINAL

La abajo firmante, docente tutora del Trabajo de Titulación denominado: **Laguna normativa de cargos directivos y de confianza afecta el derecho a la desconexión digital**, elaborado por las estudiantes **Reto Jama, Julia Adriana; García Valarezo, Johanna MariaPia**, certifica que durante el proceso de acompañamiento han obtenido la calificación de **(10) DIEZ**, lo cual califican como **APTAS PARA LA SUSTENTACIÓN**.

f. _____
Dra. Maricruz del Rocío Molineros Toaza
DOCENTE TUTORA

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	2
1.1. Antecedentes históricos	2
1.2. Trabajadores de dirección, manejo y confianza	3
1.3. Características de los trabajadores de dirección, manejo y confianza.....	4
1.3.1. Relación intuitu personae.....	4
1.3.2. Jornada laboral.....	5
1.3.3. Remuneración de los trabajadores de dirección, manejo y confianza	6
1.4. Teletrabajo	7
1.5. Riesgo de hiperconectividad en el teletrabajo.....	8
1.6. Derecho a la desconexión digital	8
1.7. Acuerdo ministerial nro. MDT-2022-237	10
1.8. Conclusión parcial	11
CAPITULO II	12
2. Tratamiento jurídico de los trabajadores de dirección, manejo y confianza en el derecho comparado.....	12
2.1.1 México	12
2.1.2. Colombia	13
2.1.3. Chile.....	13
2.1.4. España	13
2.1.5. Perú.....	14
2.2. Laguna normativa en la legislación de Ecuador	15
2.3. Fuentes de derecho	167
2.4. Efecto favorable en la normativa	20
CONCLUSIONES.....	24
RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	266

RESUMEN

La utilización masiva del teletrabajo como modalidad de trabajo responde actualmente a distintos factores sociales como el confinamiento por la pandemia Covid-19 o la expansión tecnología; se han evidenciado que la ejecución de esta modalidad laboral ocasiona en algunos casos afectación al bienestar de los trabajadores. Al ser un modo de trabajo relativamente nuevo se continúan expidiendo normativas que buscan reglar todos los aspectos propios de esta modalidad, es así como nace el derecho a la desconexión digital, mismo que busca restringir todo tipo de comunicación o vínculo trabajo-empleador y el empleado fuera del horario laboral previamente estipulado necesario para el correcto equilibrio entre la vida laboral y personal. Este derecho se instaure en Ecuador por medio del acuerdo ministerial MTD No. 2022- 237 mismo que expresamente excluye a los trabajadores de dirección manejo y confianza de las reglas de desconexión digital, y profundizando en la normativa ecuatoriana se evidencia una laguna normativa que no permite identificar de manera correcta a esta categoría de empleados. El presente trabajo examina la doctrina, el derecho comparado y el ordenamiento jurídico con la finalidad de precisar la definición y caracterización de los trabajadores de dirección, manejo y confianza de manera que se identifique quienes verdaderamente pertenecen a esta categoría.

Palabras claves: teletrabajo, derecho a desconexión digital, personas de dirección, manejo y confianza, laguna normativa, vulneración.

ABSTRACT

The massive use of teleworking as a work modality currently responds to various social factors, such as the confinement caused by the Covid-19 pandemic or technological expansion. It has been shown that the implementation of this form of work, in some cases, affects workers' well-being. Since it is a relatively new way of working, regulations continue to be issued to govern all aspects of this modality. This is how the right to disconnect emerged, which seeks to restrict any type of communication or work-related link between employer and employee outside the previously established working hours, ensuring a proper balance between work and personal life. In Ecuador, this right was established through Ministerial Agreement MTD No. 2022-237, which expressly excludes management, supervisory, and trusted employees from the rules of disconnection. However, upon further analysis of Ecuadorian legislation, a regulatory gap becomes evident, preventing the correct identification of this category of employees. The present work examines legal doctrine, comparative law, and the national legal framework in order to clarify the definition and characterization of management, supervisory, and trusted employees, so as to determine who truly belongs to this category.

Keywords: teleworking, right to digital disconnect, management, management and trust, regulatory gap, violation.

INTRODUCCIÓN

La era digital impactó significativamente la vida en sociedad, introduciéndose en los distintos tipos de relaciones interpersonales llegando a alterar incluso las formas habituales de trabajo, rompiendo su antigua concepción al poder desarrollarse en cualquier lugar y momento a través de la utilización de herramientas digitales. A su vez presenta desafíos e inconvenientes como explica Ayerra, la nueva forma de prestación de servicios implica conectividad permanente, la cual confunde tiempo de trabajo y descanso repercutiendo negativamente en la seguridad del trabajador (Ayerra, 2022, p. 2). Esta constante conectividad impulsa a proteger el descanso de los trabajadores estableciendo el fin de la jornada laboral, aspecto trascendental que si existe dentro de la modalidad de trabajo presencial.

Esta idea fue desarrollada por la legislación francesa en 2016, la cual garantiza que los empleados puedan desvincularse del trabajo una vez concluida la jornada laboral exigiendo a los empleadores crear mecanismos que eviten la intrusión en la vida personal de los trabajadores (Asamblea nacional de Francia , 2016). Esta reforma marcó un precedente a favor de los derechos de los trabajadores en donde no solo se busca la protección dentro del trabajo sino también otros aspectos de su vida como la salud mental y emocional.

En Ecuador se implementó el derecho a la desconexión digital a través del acuerdo ministerial Nro. MDT-2022-237, mismo que excluye a las personas de dirección, manejo y confianza, quienes no cuentan con horario fijo por la naturaleza de sus funciones. La aplicación de este derecho se ve perjudicada por la laguna normativa existente al no regular en la legislación quienes son estos trabajadores e impide su correcta clasificación para la exigencia de sus derechos.

Las normas deben ser previas y claras, en este la seguridad jurídica de los trabajadores está afectada al no contar con una regulación que determine quienes son trabajadores dirección, manejo y confianza. Esta situación ocasiona una interpretación por parte del empleador y las autoridades que afecta sus derechos, requiriéndose una revisión de las definiciones y su caracterización que permitan identificar en qué casos deberá aplicarse esta categoría a dichos empleados.

CAPITULO I

1.1. Antecedentes históricos

El teletrabajo como modalidad laboral ha sido desarrollado desde el siglo XX teniendo distintas variaciones que acompañado del desarrollo tecnológico han permitido su aplicación masiva en el mundo. Pensado a partir de la crisis petrolera de 1970 en Estados Unidos surgen ideas que permiten la optimización de recursos, como la de Jack Nilles que encontró que el trabajo no podía exclusivamente depender de la ubicación, este debería seguir al trabajador cuándo y dónde esté, fuera de la oficina central, pudiendo darse en el domicilio o centro de teletrabajo con regularidad (Nilles J. M., 1998, p. 1).

Avanzando en tiempo una concepción más compleja es la que desarrolla Santillán Marroquín donde incluye más puntos para la construcción del teletrabajo, reconociéndola como una estructura laboral sujeta a un contrato con el soporte de tecnologías que permitan la comunicación entre las partes donde no se requiere la presencia física en un sitio específico (Santillán, 2020). Desde esta perspectiva se comprende la formalidad de la relación laboral que se mantiene a pesar de la ausencia de una conexión presencial, y la libertad que posee el trabajador para desempeñar sus funciones en cualquier ambiente con las condiciones aptas para hacerlo.

En el Ecuador el teletrabajo es regularizado a través del Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2016-190 (Misterio del trabajo de Ecuador , 2016), refiriéndose a una forma de prestación de servicio no presencial en la que el trabajador realiza actividades sin estar presente en las instalaciones de su empleador por las que se hace uso de las herramientas tecnológicas y de comunicación.

A pesar de la acogida que tuvo hasta ese momento, seguía existiendo cierta desconfianza sobre su ejecución, desempeño de los trabajadores y resultados de esta modalidad, factores que impedían la utilización de esta. Aun existiendo estas inseguridades la pandemia por COVID 19 instauró esta modalidad como única forma de trabajo a partir del acuerdo ministerial emitido por el Ministerio de trabajo el 12 de marzo de 2020, que obligó a los empleadores y trabajadores a adoptar el teletrabajo y estableció reglas como la no alteración de la relación laboral y vigencia de la jornada, jornada máxima y el pago de horas extras correspondientes.

El repentino, inesperado y creciente uso de esta modalidad se manifestó a través de denuncias que aumentaron en un 136.490% de marzo a septiembre de 2020 (García, Silva, Salazar, & Gavilanez, 2021), evidenciando el exceso de carga laboral, incremento del acoso laboral, irrespeto en el pago de horas extras, imposición de actividades extras para teletrabajadores, problemas que si bien es cierto pudieron ser ocasionados por la aplicación precipitada de esta modalidad y por la crisis que impedía la capacitación del Ministerio de trabajo hacia los empleadores, en gran parte fue generada por la escasez o escueta normativa sobre el teletrabajo.

En este contexto es preciso desarrollar un análisis sobre los tres conceptos que envuelven la idea del presente trabajo, los trabajadores de dirección manejo y confianza que son el eje central de estudio dentro del esquema del teletrabajo, modalidad en donde es aplicable el derecho a la desconexión digital para evidenciar y proponer una solución al problema jurídico de laguna normativa

1.2. Trabajadores de dirección, manejo y confianza

Los trabajadores son eminentemente sujetos de derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico que prestan servicios voluntarios a cambio de una remuneración, como parte esencial de la relación laboral se deben establecer un conjunto de garantías que aseguren la integridad, dignidad y bienestar del trabajador, el vínculo laboral además establece una clasificación interna de los empleados, la misma que debe basarse en parámetros de equidad, respeto y legalidad.

Las empresas instauran distintas estructuras para la administración, a través de estas formas de organización se definen ciertos tipos de trabajadores a los que se les impondrá distintas tareas, actividades y funciones, los cuales trabajarán para conseguir los objetivos previstos. Una de estas categorizaciones se refiere a los trabajadores de dirección, manejo y confianza, en los que existe un grado mayor de responsabilidad al tomar decisiones económicas y administrativas de gran interés para la empresa.

Al cumplir cargos vitales para el desarrollo del negocio se establece una clara diferenciación entre las personas que realizan estas funciones y las que no, Así lo expresa el Diccionario Jurídico.

Categoría laboral que engloba a los directores, gerentes, administradores y los demás que pueden realizar actos de representación con la autorización expresa

o tácita del empleador, porque ejercen una posición jerárquica en la empresa, con facultades de mando, coordinación y cierto poder de autodecisión, pudiendo tomar decisiones de dirección y de control en la empresa. (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020)

Esta conceptualización expone la existencia de una categorización superior dentro de la jerarquía de la empresa, conferida a cargos de dirección, gerencia o administración. Estos pueden dirigir y controlar las distintas operaciones al poseer facultades de mando coordinación y autodecisión. Así también, otra de las variables que manifiesta su compromiso es el liderazgo impuesto sobre el equipo que asegura el logro de metas.

1.3. Características de los trabajadores de dirección, manejo y confianza:

A continuación, se analizan ciertas características que podrían justificar su limitación al derecho a la desconexión digital puesto que la naturaleza de sus funciones y nivel de responsabilidad deben contar con una mayor disponibilidad en comparación al resto de trabajadores.

1.3.1. Relación intuitu personae

La relación contractual y el desempeño de estos empleados está íntimamente regido por la cualidad intuitu persone, siendo un vínculo fiduciario entre las partes, Pompeyo Ortega establece que la confianza es uno de los pilares fundamentales de la referida relación laboral además de una particular característica con la que deberían contar todas las personas asociadas en estos cargos (Ortega, 2021, p. 253).

En base al criterio planteado anteriormente se puede confirmar que la relación laboral es intuitu personae basándose en las cualidades y características personales del individuo, esto quiere decir que a pesar de que algunas o muchas personas puedan desempeñar las tareas o pueda desenvolverse de manera eficiente en este puesto al tener por ejemplo una excelente capacidad de liderazgo, esto no basta para ser definido como un trabajador de dirección, confianza y manejo, cargo que debe establecerse bajo el principio de buena fe representados a través de la confianza, fidelidad, lealtad, fiabilidad, integridad que el empleado transmite a su patrono.

1.3.2. Jornada Laboral

De los aspectos más trascendentales que caracteriza a los trabajadores de dirección manejo y confianza es la manera en la que están reguladas sus horas de trabajo y su descanso, puesto que diferentes normativas alrededor del mundo excepcionan a estos trabajadores de la jornada máxima de 40 horas semanales, aspecto fundamental que analiza este trabajo.

Por la naturaleza de las actividades que realizan estos trabajadores es importante contar con su disponibilidad que en ciertos casos pueden exceder las horas máximas de trabajo pautada para los demás empleados como lo explica Ávalos:

Jornada de trabajo y control de asistencia. Se limita la protección constitucional de la jornada laboral. Los trabajadores de dirección están exceptuados de la jornada máxima legal. Por consiguiente, no tienen obligación de registrar su ingreso y salida, y, por lo tanto, no les corresponde el pago de horas extras (Ávalos, 2018, p. 99)

Esta categoría de trabajadores no está sometida a la jornada laboral común puesto que las actividades de administración y control que estos realizan se consideran de vital importancia para el desarrollo de la empresa siendo complicado o poco funcional que dispongan de horarios rígidos.

Por otra parte, es importante analizar la objetividad con la que realizan las diferentes categorizaciones, caso contrario interpretaciones erróneas causarían restricciones en los derechos de los trabajadores como lo plantea Ávalos:

Es así como cargos que tienen una relación de jerarquía (supervisores, jefes, etc.) y toman decisiones dentro de su ámbito al margen de la denominación de sus puestos son calificados como de dirección. Incluso se puede observar denominaciones que contribuyen a la calificación del personal (gerentes, directores, presidentes, etc.). El problema no es la desnaturalización de la figura, sino la realización del concepto, lo que lo hace legal cuando encubre una afectación a la jornada laboral. Asimismo, la realización del concepto no solo afecta el tema de la jornada de trabajo, sino que, en otras implicancias y limitaciones, como es el caso de la extensión del periodo prueba, la no reposición, la no afiliación sindical, entre otros aspectos (Ávalos B. , 2019, p. 26).

Frente a este escenario en dónde varía la obtención del derecho al descanso y la cantidad de horas de trabajo, factores que dependerán de la categoría en la que se encuentre el trabajador, podría resultar beneficioso para el empleador simular que el empleado ostenta las facultades de un trabajador de dirección manejo y confianza con el fin de ampliar su capacidad de disponibilidad si este lo llegara a necesitar, Todo esto apoyado de una deficiente definición de este grupo laboral que impulsa y apoya la distorsión de esta categoría.

1.3.3. Remuneración de los trabajadores de dirección, manejo y confianza

La exigencia y nivel de compromiso que versa sobre estos trabajadores obedece a las elevadas remuneraciones que estos perciben, las cuales son considerablemente más altas en comparación a los sueldos de los trabajadores comunes.

La brecha salarial existente entre los altos cargos y los demás trabajadores no solamente es muy amplia sino que sigue creciendo a nivel mundial, Oxfam International revela en un reciente estudio que la remuneración de los directivos y altos cargos aumentó en un 50% en el último año llegando a alcanzar los 4,3 millones de dólares frente al 2019 con sueldo a los 2,9 millones de dólares, cifra incomparable con la del resto de trabajadores la cual solo se ha elevado en un 0,9% en el mismo periodo (Oxfam International, 2025). De los aspectos trascendentales que marca la diferencia en estos trabajadores precisamente el salario percibido el cual es indiscutiblemente más alto para los trabajadores de dirección manejo y confianza, siendo proporcional a los niveles de estrés a los que estos pueden estar expuestos si se tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y repercusión de su labor en la empresa y las distintas reglas de desconexión digital a las que estos se enfrentan.

Aterrizando esta idea a una realidad más cercana podemos analizar los datos arrojados por Korn Ferry sobre la disparidad salarial entre los altos cargos y empleados en América latina el mismo explica que los directivos en esta región ganan entre 5 y 11 veces más de lo que hace un trabajador común o de menor categoría, en el Ecuador un directivo puede llegar a ganar 9,1 veces más que el resto de los empleados generando 108,741 dólares al año (Ecuavisa, 2018). El salario significativamente superior no solamente representa las distintas competencias que son atribuidas a los trabajadores de dirección, manejo y confianza sino que sirven como un incentivo que equipara particularidades y limitaciones en este rol.

La remuneración elevada se entiende como uno de los aspectos más importantes y particulares para los trabajadores de dirección, manejo y confianza, que a razón de su sueldo renuncian en parte a la desconexión digital y a otros beneficios.

1.4. Teletrabajo

A través del manual del teletrabajo, la OIT expresa que todos los trabajadores tendrán derecho a acceder al teletrabajo siempre y cuando sus tareas y actividades se ajusten a los acuerdos y a la modalidad de este (Organización mundial del trabajo, 2020, p. 2). Los trabajadores de dirección, manejo y confianza pueden eminentemente ejecutar el teletrabajo puesto que sus labores son fácilmente adaptables a las tecnologías de comunicación y no requieren de presencia física permanente en un lugar específico.

Siendo un hecho que esta categoría de trabajadores puede implementar de manera óptima el teletrabajo, a continuación, se desarrollarán aspectos generales de esta modalidad de trabajo, así como alguno de sus riesgos.

La organización mundial del trabajo define el teletrabajo como:

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las TICs en el marco de un contrato o relación de trabajo, en la cual un trabajo podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa o fuera de ella. (Organización Internacional Trabajo, 2021, p. 2)

Esta organización añade como variable relevante las TICs, haciendo referencia a las tecnologías de información y comunicación, indispensables para la ejecución de tareas en el presente contexto globalizado.

Debido a la popularización de este concepto fueron necesarias las creaciones de normativas en todas las regiones que regulen este tipo de relación laboral. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo reconoce al mismo como dinámico, para lo cual establece un marco general a seguir para sus miembros, entre los aspectos más importantes se encuentran, el goce de los mismos derechos laborales para las personas que realizan las actividades a distancia y las que acuden a la empresa, garantizando el acceso a la información, condiciones de empleo y evaluación profesional (Confederación Europea de Sindicatos, 2002, p. 3). Es así como manifiesta la importancia de establecer un equilibrio en la carga de trabajo que impida el aislamiento laboral y social. Para el cumplimiento de estos presupuestos es vital la responsabilidad

del empleador en la creación de un entorno seguro, facilitar el equipamiento que permita al empleado realizar las tareas relacionadas con prestación de servicios.

1.5. Riesgo de hiperconectividad en el teletrabajo

La constante conectividad que requiere el teletrabajo en diversos casos suele ser demandante confundiendo los tiempos de descanso; factor que amenaza derechos fundamentales relacionados con la seguridad laboral y la salud.

Las formas de producción laboral a través del teletrabajo exigen respuestas y resultados rápidos como lo explica Rubén Fernández, estos requerimientos se traducen en eficiencia lograda por la disponibilidad ininterrumpida apartando la idea del horario tradicional que se seguía en la oficina (López, 2024, p. 237). Frente a la revolución digital surgen deformaciones en la prestación de servicios y en la forma que esta ha funcionado hasta ahora, modificando abruptamente los horarios de los empleados a quienes se les impone más tareas y responsabilidades aumentando la carga laboral y el tiempo de trabajo en niveles absurdos.

Tal como lo señala Correa, los trabajadores están sometidos a episodios constantes de estrés y ansiedad que pueden vulnerar no solo su desempeño su no también su vida personal porque se normalizó que un trabajador deba estar disponible día y noche, por lo que necesario crear regulaciones que permitan diferenciar el tiempo de descanso y de trabajo (Corrêa, 2023, p. 427). Esta situación exige la creación de nuevas figuras jurídicas y derechos destinados a la protección integral de los teletrabajadores mediante normativas que delimiten de manera eficiente y concreta los horarios de trabajo en esta modalidad.

1.6. Derecho a la desconexión digital

La complejidad del teletrabajo evidenció la necesidad de nuevos conceptos para regularlo, es así como nace en la legislación francesa el derecho a la desconexión digital, que hace referencia a la garantía de descanso de los trabajadores a través de políticas elaboradas por el empleador, comité de empresa y delegados del personal, que definan la correcta utilización de dispositivos digitales (Código del trabajo, 2016). Al instaurarse como derecho, el descanso se entiende como una necesidad que se manifestará en el correcto uso de las herramientas digitales para no invadir el tiempo personal fuera del horario establecido, fines de semana y vacaciones, buscando un

balance entre el bienestar y productividad del trabajador. El presente agregado al código laboral de Francia representa un paso significativo en la cultura empresarial en el contexto tecnológico actual que distorsiona los límites entre la vida laboral y personal.

En una similar línea de pensamiento se puede definir este derecho como:

La capacidad y el derecho de los trabajadores de separar su vida laboral de su vida personal, desconectándose de actividades laborales y comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral. El objetivo es garantizar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, previniendo el agotamiento laboral. (Molina & Silva, 2024, p. 87)

Como se mencionó, puede llegar a existir un punto en el que resulte complicado separar la vida laboral y personal, especialmente con el teletrabajo, por la ausencia de un espacio físico que permita construir la idea de que la jornada terminó lo cual puede desembocar en diversos conflictos como problemas de salud mental o física vulneraciones de derecho.

El derecho a la desconexión digital se vincula con el bienestar del trabajador como lo menciona Enrique Taléns, el trabajo está relacionado con la salud, que se ve afectada cuando las condiciones de trabajo son peligrosas o están degradadas (Taléns, 2019, p. 152). Garantizar los derechos laborales es esencial para la creación de espacios y entornos de trabajo seguros para el desarrollo productivo y social del trabajador, de este modo las condiciones conferidas por el empleador deberían ser una de las prioridades que caractericen el ambiente de la organización. Las condiciones laborales mencionadas anteriormente influyen de manera directa no solo en el desempeño de la actividad productiva, sino que tienen mayor relevancia en la calidad de vida de las personas al estar conectadas con la salud, física y emocional del trabajador.

La flexibilidad del teletrabajo evidenció las irregularidades de la jornada laboral, siendo esta modalidad la que inspiró la creación de la presente figura, misma que repercute en cualquier forma de prestación de servicios como lo explica Lerouge el derecho de desconexión digital se aplica tanto al trabajo presencial como al trabajo a distancia, que, como es de conocimiento, es una modalidad de ejecución de la prestación de trabajo (Lerouge, 2019, p. 76).

1.7. Acuerdo ministerial nro. MDT-2022-237

Por medio del acuerdo ministerial de trabajo Nro. MDT-2022-237 se introduce este término de desconexión digital en la legislación del país. El título tercero se asegura el mencionado derecho a todos los trabajadores ratificando la dignidad, recreación, salud integral, equilibrio personal y laboral, impidiendo la comunicación empleador-trabajador por lo menos doce horas continuas (Ministro de Trabajo Ecuador, 2022).

Sin embargo, dentro del artículo número doce, el mismo que explica de manera precisa el tiempo al que este derecho se sujeta, también se evidencia una laguna jurídica además de una notable contradicción. Inicialmente se expresa que todos tendrán acceso al derecho sin importar el tipo de contrato que sujete al trabajador y luego se menciona la excepcionalidad dirigida a las personas que realizan trabajo de dirección, manejo y confianza al excluirlos de las reglas de desconexión digital.

Es bajo esta normativa que todos los aspectos anteriormente desarrollados se relacionan dando visibilidad al problema jurídico, puesto que el referido acuerdo ministerial regula el derecho a la desconexión digital enfocándose específicamente en el teletrabajo, el cual establece una importante diferenciación para los trabajadores de dirección, manejo y confianza.

En base a esto se puede expresar dos ideas muy claras relacionadas al problema jurídico. La primera excluye a esta categoría de trabajadores de las reglas de desconexión digital, pero no explica cuáles son las condiciones o normas aplicables. En segundo lugar y como eje de este trabajo es evidente que para la correcta exclusión de este derecho debería existir una definición precisa en la normativa que permita definir de manera objetiva quiénes forman parte de esta categoría y quiénes no. En este acuerdo ministerial no se encuentran las definiciones que se precisan.

1.8. Conclusión parcial

La normativa ecuatoriana incluye a la categoría de los trabajadores de dirección manejo y confianza, como parte fundamental del esquema de organización laboral, sin embargo, el código de trabajo no establece criterios claros que determinen las funciones atribuidas a estos trabajadores. Por el contrario, regula aspectos secundarios como: la restricción al derecho de recibir el pago de horas extras a esta categoría de empleados. Regulación que genera una indefinición grave que puede potencialmente afectar los derechos de los trabajadores.

La evidente laguna normativa afecta la determinación del juez al momento de clasificar a los trabajadores de este grupo, ya que no cuenta con un criterio específico establecido en la normativa. Por esta razón, el empleador atropella los derechos del trabajador al referir subjetivamente a que categoría corresponde cada empleado, esta indeterminación vulnera la seguridad jurídica que priva la certeza del trabajador de disponer de normas claras y previas.

La correcta clasificación de los empleados es trascendental para determinar si es aplicable el derecho a la desconexión digital, el cual debe ser protegido y garantizado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, mediante la regulación de los criterios necesarios para su eficiente aplicación.

CAPITULO II

Esta clasificación de trabajadores de dirección, manejo y confianza se distingue por cumplir funciones esenciales para la empresa y poseer una relación cercana con el empleador, además de contar con un tratamiento diferenciado en aspectos como jornada laboral, pagos de horas extras, vacaciones, retribución salarial o beneficios, los aspectos mencionados anteriormente establecen diferentes formas de aplicación de los derechos para el personal de trabajo.

Por esto, es importante que la legislación ecuatoriana establezca una respuesta oportuna a la siguiente interrogante: ¿Quiénes son y qué funciones cumplen los trabajadores de dirección, manejo y confianza?, para contestar esta pregunta es necesario analizar legislaciones de diferentes países, así como la normativa vigente de Ecuador puesto que al comparar no solamente se evidencian las falencias existentes en la legislación ecuatoriana, sino que además servirá de inspiración para la redacción de estas definiciones y determinará los parámetros internacionales que se deberían seguir.

2. Tratamiento jurídico de los trabajadores de dirección, manejo y confianza en el derecho comparado

A continuación, se expondrán normativas de diferentes países y cómo estos interpretan y desarrollan diversas concepciones con respecto a los trabajadores de dirección, confianza y manejo:

2.1.1. México

La ley federal laboral de México en su art. 9 distingue a estos trabajadores exclusivamente por las funciones que cumplen (Congreso de la Unión de México, 2015). Bajo esta premisa se aparta la idea del nombre de cargo como principal caracterización para estos trabajadores. Además, establece un título que enmarca distintos puntos y situaciones en las que pueden desenvolverse. Asimismo, manifiesta la relación más directa que existe con el empleador otorgándole una capacidad de autodecisión más amplia. Este apartado también presenta diversas ventajas y desventajas asociadas a estas personas, dentro de las cuales consta la protección especial de sus derechos o la prohibición de formar parte del sindicato.

2.1.2. Colombia

El marco legal colombiano asocia a los empleados de dirección con la representación legal, respondiendo frente otros trabajadores: los que estipule la ley y el reglamento de trabajo, además de las personas que desempeñan funciones de gerentes, directores, mayordomos, síndicos y liquidadores, administradores, capitanes de barco. Estos actos de representación pueden contar o no con la aquiescencia del patrono, expresa o tácita. (Código sustantivo del trabajo colombiano, 1951)

El presente artículo se refiere en su último inciso a los trabajadores de dirección únicamente categorizándolos como parte de los empleados que pueden ejercer la representación de su empleador, sin mencionar algún otro requerimiento o formalidad necesaria para ejecutar los actos u obligaciones.

2.1.3. Chile

El código del trabajo de Chile en su artículo cuarto reconoce a la representación de una persona natural o jurídica como un derecho, el mismo que obliga al representado con el gerente, administrador, capitán de barco y demás trabajadores, confiriendo dicha representación a las personas que realicen funciones de administración y dirección. (Código del trabajo chileno, 2002)

Al igual que la legislación citada anteriormente, la presente entiende que un trabajador de dirección es el que tiene la facultad de realizar actos en nombre de su empleador a través de la representación, esto implica que la aplicación de esta figura es el aspecto diferenciador entre un trabajador de dirección del resto de empleados.

2.1.4. España

La legislación española incorpora el término de personal de alta dirección por el cual considera a los empleados que ejecutan poderes inherentes a la titularidad de la empresa, y relacionados con los objetivos de ésta, con independencia y responsabilidad, únicamente obedeciendo criterios impartidos por órdenes procedentes de la persona u órganos superiores que integran el gobierno y administración de la institución para la que ejercen la titularidad. (Real Decreto 1382/1985)

Mediante esta ley, la responsabilidad e independencia son mencionadas como cualidades idóneas para ejercer la representación, función que ejecutan los trabajadores de alta dirección bajo la guía de sus empleadores. Además, el presente real decreto menciona que la relación laboral se fundará en las bases de la recíproca confianza en ejercicio de la buena fe de las partes.

2.1.5. Perú

El decreto supremo N.º 003-97-TR expresa que el personal de dirección es el responsable de ejercer la representación o sustitución del patrono frente a los demás trabajadores o terceros, ejecutando además funciones de control y administración. Dichas operaciones y responsabilidades guardan relación con el resultado de la actividad empresarial. Además, explica que los trabajadores de confianza se identifican por laborar en contacto directo y personal con los colaboradores de dirección y los patronos, contando con el acceso de información confidencial como secretos industriales, profesionales o comerciales. De igual modo, sus informes o puntos de vistas son remitidos a los trabajadores de dirección siendo este parte esencial de las decisiones empresariales. (Decreto Legislativo, 1997, pág. art. 82)

Como particularidad presente en el referido decreto se puede destacar la interconexión establecida en las funciones y tareas asignadas a los trabajadores de dirección y confianza, así como los dos complementan mutuamente sus labores, esta relación demuestra la dependencia que existe en estos, sin excluir la posibilidad de que estos dos cargos puedan ser realizados por la misma persona.

De las legislaciones expuestas anteriormente se pueden obtener diferentes perspectivas y calificaciones acerca de estos trabajadores como la capacidad de representación, confianza, autonomía, jornada flexible o el acceso a información confidencial, todas estas características permiten entender las particularidades y esencia de los trabajadores de dirección, manejo y confianza. Estas normativas al desarrollar detalladamente las características y definiciones, que ofrecen seguridad jurídica a los empleados y empleadores, demarcando los supuestos de esta categoría.

2.2. Laguna normativa en la legislación de Ecuador

En profundo contraste con las legislaciones extranjeras se encuentra la normativa laboral ecuatoriana que es muy escueta al momento de definir a los trabajadores de dirección, manejo y confianza o enmarcando sus funciones.

Retomando la idea planteada en el capítulo uno sobre el acuerdo ministerial Nro.-MDT-2022-237, 2022 se puede evidenciar por sí solo la falta de profundidad por parte del legislador:

Artículo 12.- Desconexión. Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión, sin distinción del tipo de contrato que les rija e implica una garantía de dignidad laboral, salud integral, recreación y equilibrio entre la vida personal y profesional. Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. Las personas que cumplan funciones de dirección, confianza y manejo en la empresa no estarán sujetas a las reglas de desconexión. (Ministerio del trabajo, 2022)

Como primera imprecisión podemos destacar el hecho de que este artículo excluye de las reglas de este derecho a estos trabajadores, pero no establece otras particularidades o disposiciones dirigidas únicamente hacia estos empleados, por otra parte, para aplicar este derecho de manera correcta, deberíamos conocer quiénes son las personas de dirección, manejo y confianza para aplicar la exclusión; pero, una vez más este detalle no es mencionado.

Al tratarse de una ley inferior es lógico pensar que dependerá de la existencia de otras normativas jerárquicamente superiores para su correcto funcionamiento, idea que inicialmente justifica su incompletitud y además impulsa a indagar en otros cuerpos jurídicos.

Bajo esta premisa, llegamos al código del trabajo ecuatoriano que en su artículo 58 menciona ciertas funciones y cargos que están excluidos del pago de horas extras (Congreso Nacional, 2005). El artículo previamente mencionado no aporta con una definición precisa de estos trabajadores al no establecer tipos de actividades o funciones claras para ser considerados de esta forma. Lejos de esto, únicamente se expresa un derecho al que estos empleados no pueden acceder.

La interpretación jurídica suele ser uno de los mayores desafíos al momento de analizar leyes y aplicar el derecho, dicho ejercicio puede verse afectado por problemas de comprensibilidad, que el legislador plasme en la ley que se encuentra redactando. Estos factores generan problemas de comprensibilidad conocidos como problemas jurídicos de interpretación que pueden generar indefensión o vulneración de derechos.

El marco legal ecuatoriano padece de una laguna normativa, que se refiere a la ausencia de claridad legal que, al existir, pero de manera insuficiente no le permite al juez solucionar un problema jurídico de manera óptima, bajo este supuesto se entiende que el legislador ha regulado una situación, pero de manera incompleta (Escalona, 2023). Dicho problema es evidente en el artículo 58 del código del trabajo de Ecuador al conceptualizar de forma incompleta a los trabajadores de dirección, manejo y confianza que es necesario para evitar confusiones y aplicar el derecho a la desconexión digital a los demás trabajadores que si son considerados para gozar de este beneficio.

De forma más específica, Manuel Segura clasifica este problema normativo en distintos tipos, dentro de los cuales se encuentra la laguna intra legem:

Las lagunas intra legem o lagunas técnicas tienen lugar cuando la norma está formulada de un modo más general y aunque regule la situación no lo hace de una forma completa, es decir, existe una norma que se refiere a una situación determinada y que pretende la consecución de un determinado fin, pero en dicha norma no se establecen los medios necesarios para llegar a tal fin. Podría decirse que la norma es incompleta porque no establece el camino para alcanzar las consecuencias queridas (Segura, 1989, p. 307).

La regulación sobre los trabajadores de dirección, manejo y confianza refleja este tipo específico de laguna, que, aunque fue contemplada por el legislador no es completa dificultando su utilidad en un supuesto específico.

2.3. Fuentes de derecho

La determinación y solución del problema jurídico de laguna normativa se basará en dos criterios jurídicos que respaldan la importancia de definir esta categoría de trabajadores.

Por una parte, un estatuto laboral establece que los grupos profesionales deben ser separados por el tipo de prestación de servicios o responsabilidades asignadas al trabajador, además de un precedente jurisprudencial que determina que los trabajadores de dirección, manejo y confianza deben ser de nombrado de esta manera únicamente si la naturaleza de sus funciones responde a este cargo.

El estatuto de los trabajadores de España enfatiza la importancia de la clasificación de trabajadores y sus actividades dentro del sistema organizacional de la empresa, por medio del artículo 22 titulado sistema de clasificación profesional, se plasman distintas características esenciales como la negociación colectiva o por acuerdo, definición de grupo profesional, criterios de no discriminación, y por último asignación de contenido y grupo profesional.

Las características anteriormente mencionadas aseguran la correcta y oportuna clasificación de los distintos empleados, siendo la última mencionada la más importante, puesto que sobre esta versa la actividad o actividades que realizará el trabajador, razón por la que ha sido contratado.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado Español, 2025)

Este numeral establece que la designación de grupo profesional o cargo nacerá por acuerdo de partes evitando así la subjetividad del empleador. Además, este pacto se basará esencialmente en el conjunto de funciones a las que responderá la prestación laboral. Este apartado defiende la idea de reflejar el cargo del empleado a través de las actividades reales que este realiza y no simplemente por designaciones formales.

Con base a este artículo será posible formular criterios fundamentales y objetivos para la construcción de estos grupos profesionales, evitando así incoherencias o simulaciones en el contrato que puedan ocasionar a largo plazo conflictos laborales, vulneración de derechos o inequidades retributivas.

Los trabajadores de dirección, manejo y confianza asumen diversas tareas o responsabilidades que son vitales para el desarrollo de la actividad económica de la empresa, aspectos que logran distorsionar aún más la clasificación de estas personas, agravado por la falta de presión que existe en la normativa ecuatoriana sobre estos trabajadores, que da paso a interpretaciones que impiden el goce oportuno de derechos.

De igual manera, el tribunal superior de Medellín, sala de decisión laboral en virtud del tramitado por la causa NO.05001-31-05-016-2019-00560-01, evidencia y defiende de forma práctica las posturas que en este trabajo se emiten sobre la relación que deben tener las funciones de los trabajadores de dirección, manejo y confianza con las cláusulas de sus contratos.

Por medio de este proceso, el señor Andrés Sierra Ceballos demanda a la Promotora de Café Colombia S.A. y la administradora de fondos de pensiones y cesantías S.A. por el pago de horas suplementarias diurnas y nocturnas, recargo a cuenta de trabajos dominicales y días festivos que correspondan por la duración de la relación laboral existente desde el 2012 hasta el 2018. El accionante respondía al cargo de dirección, manejo y confianza según lo estipulado en la cláusula primera de su contrato, ocupando el cargo de técnico de mantenimiento, por el cual debía estar disponible las 24 horas por medio de un dispositivo celular otorgado para el cumplimiento de este fin, mismo que era debía responder de ser necesario. El demandante no podía salir de la ciudad puesto que debía estar en el almacén que era requerido en caso de que una de estas máquinas pudiera averiarse.

Es importante tener en cuenta que la empresa accionada contaba con su propia descripción del cargo de técnico de mantenimiento, en la que se especifica que este no

tenía un personal a cargo, y tampoco toma decisiones de manera autónoma, siendo corroborado por la prueba testimonial de ambas partes procesales, lo que determina que en el referido caso, no es posible evidenciar que las funciones del accionante respondan a la naturaleza de las funciones de los trabajadores de dirección, manejo y confianza, características alegadas por la parte accionada en la contestación de la demanda, es por esto que teniendo en consideración las funciones desempeñadas por el demandante resulta notorio que este no contaba con la calidad antes referida, haciendo que la cláusula que lo nombraba de tal manera no tenga eficacia. (Tribunal Superior de Medellín, 2022)

Contrastando la normativa con un caso práctico es aún más evidente la laguna normativa, el Código del Trabajo ecuatoriano expresa una insuficiente referencia respecto a estos trabajadores, indicando que este cargo deberá constar en el contrato de trabajo y que no podrán acceder a pago por horas extras.

Estos únicos postulados por sí mismos son ineficaces para establecer una correcta definición y delimitación de este tipo de trabajadores, puesto que, si estos solo dependiesen de la estipulación del cargo en el contrato, todas las personas podrían ser empleados de dirección, manejo y confianza.

En virtud de exponer caracterizaciones singulares que diferencian las labores de dirección y confianza se considerará la sentencia del tribunal constitucional del 15 de marzo de 2007 mediante el expediente N. 03501-200-PA/TC.

(...)13. Como se demuestra, la mayor diferenciación que existe entre estos dos cargos obedece a que el personal de dirección está facultado con el poder de decisión y con base en este actúa como representante del empleador, por otra parte, los trabajadores de confianza colaboran en contacto con el empleador o a su vez con los de dirección y disponen de información confidencial, estos únicamente aportan en la toma de decisiones de sus colaboradores referidos anteriormente. Este tribunal sostiene que, debido a la naturaleza, el cargo de dirección abarca dentro de sí la caracterización de confianza, sin embargo, un empleado de confianza no estrictamente contiene las caracterizaciones del cargo de dirección, en razón de que este último no ostenta el poder de decisión y representación. (EXP. N.º 03501-2006-PA/TC, 2006)

Pese a que estos dos cargos se encuentran estrechamente relacionados y se interpretan como iguales, existen distintos factores que los diferencian. Es de vital

importancia, siendo uno de los objetivos de este trabajo esclarecer las características de estas labores y para conseguir entender completamente, es necesario separar las funciones de ambos.

La sentencia de la corte constitucional peruana brinda un completo análisis de estos trabajadores. Otro aspecto significativo a resaltar es la apreciación de esta corte sobre cómo asumir el cargo de confianza, desde un punto de vista más práctico:

(...) Por otro lado, es preciso destacar la forma de asumir este cargo, que deberá alcanzarse de la siguiente forma: a) personas contratadas específicamente para ejercer funciones específicas del cargo de confianza, consecuentemente, desde el comienzo de la relación profesional entiende lo que ello significa; y b) en ciertos casos en el que el trabajador accede a un puesto por el que realiza labores ordinarias o comunes, pero por distintos factores adquiere con posterioridad las funciones del trabajador de confianza, atendiendo a las asignaciones del empleador.(...) (Casación N° 11137-2014, pág. art. 44)

Este postulado plantea de forma concreta las situaciones por las que se considera pertinente que una persona adquiera las funciones de confianza, sentando una base clara sobre la cual el empleador y empleado pueden normar su relación laboral. De esta forma, es preciso, para el fin de este trabajo, materializar la correcta implementación de esta figura dentro de la estructura de trabajo.

2.4. Efecto favorable en la normativa

En este punto se expondrá la relevancia y trascendencia que denota la solución al problema jurídico objeto de esta investigación, el cual demostrará las causas por las que se consideró necesario proponer una modificación a la ley en respuesta a la laguna normativa sobre las funciones de dirección, manejo y confianza, además de las consecuencias positivas que tendrá no solo en la normativa laboral sino también en la aplicación práctica de ciertas leyes promulgadas en defensa de los derechos de los trabajadores.

La repercusión directa de la definición de estas funciones recaerá sobre el Código del Trabajo ecuatoriano, puesto que de la mencionada normativa se manifiesta una laguna jurídica con respecto a estos cargos.

A partir del agregado que se pretende incluir en el Código del Trabajo, se complementará significativamente lo expuesto en el artículo 58 ofreciendo una definición o caracterización precisa sobre estos cargos evitando que continúen abusos y erróneas interpretaciones por parte del empleador. Por tal razón, se ha revisado las normativas extranjeras que cuentan con conceptos más precisos coadyuvando a la construcción de una definición en nuestro ordenamiento jurídico.

El Código del Trabajo ecuatoriano experimentará un cambio por el cual podrá satisfacer la conceptualización de los trabajadores de dirección, manejo y confianza, incidiendo directamente de forma positiva en la estructuración laboral de las empresas que estipularán los cargos de sus empleados basados en una normativa que brinda completa orientación.

Otro impacto positivo se relaciona con los beneficios, remuneraciones y derechos que son proporcionados dependiendo del cargo, en consecuencia, estos podrán ser correctamente conferidos si existen caracterizaciones que delimiten las funciones y a los trabajadores.

Como fuente de esta propuesta se encuentra la aplicación y defensa de una figura relativamente nueva en la legislación ecuatoriana, por la cual se asegura la estabilidad emocional, mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados que es el derecho a la desconexión digital. Este derecho engloba distintos aspectos con respecto al tema central, al considerarse una causa del problema jurídico evidenciando que es imprescindible contar con una regulación concreta de esta categoría laboral (dirección, manejo y confianza) para que pueda hacerse efectiva la aplicación.

Este derecho como respuesta al desarrollo tecnológico, protege a los trabajadores de horarios laborales fuera de los parámetros estipulados por la ley garantizando el descanso necesario para el ser humano. Este derecho que implica el cese de cualquier tipo de comunicación entre empleado y empleador por un lapso determinado combate el riesgo de explotación laboral.

El acuerdo ministerial expone de manera muy concreta la forma de aplicar este derecho, en el cual establece tiempos y enfatiza la prohibición de cualquier tipo de comunicación. Destaca además la exclusión de cierto grupo de trabajadores del alcance de este derecho, lo cual es comprensible si se tiene en cuenta la naturaleza de estos

cargos que representan mayor responsabilidad al intervenir de manera directa en las decisiones importantes para la gestión de la empresa, de este modo cuenta con beneficios que responden a su alto nivel dentro de la estructura laboral como generosas remuneraciones.

Considerando que los trabajadores de esta categoría perciben una remuneración considerablemente más alta en comparación a los demás empleados, es entendible que en base a su nivel de responsabilidad cuente con una mayor disponibilidad, que si bien lo aparta de las reglas de desconexión digital mencionadas ya se está siendo compensado económicamente por una eventual extralimitación de su jornada laboral.

El problema no radica en la discriminación de estos trabajadores o en buscar que este derecho enmarque a todos los empleados, la discrepancia surge por la notoria diferenciación que solo existe en este artículo, puesto que el acuerdo ministerial enuncia estos cargos privándolos de un derecho como si otra ley de la normativa ecuatoriana pudiera explicar consistentemente de quien se está hablando al referirse a estas personas, el cual no es el caso. Por tal motivo, la solución al problema jurídico constituye atender una situación fáctica, al identificar a cada trabajador por las funciones atribuidas, lo que permite reconocer a un trabajador común de un trabajador de dirección, manejo y confianza.

En el 2024 se emitió la ley orgánica reformativa para la erradicación de la violencia y acoso en todas las modalidades de trabajo, en la que se agudiza la concepción del derecho a la desconexión digital considerando su inobservancia como un delito:

Según la Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo (2024) (...) El acoso laboral y la violencia abarca además la no desconexión digital y la inobservancia del descanso, permiso y vacaciones, así también la privacidad de los trabajadores, intimidad familiar y personal. (Ley 2024, art. 2.) Por medio de esta ley se intensifica la importancia del derecho a la desconexión digital, convirtiendo su inobservancia en un delito al ser considerado como acoso y violencia laboral.

El acoso laboral y la violencia pueden perpetrarse al no contar con una regulación que defina y caracterice a los trabajadores, al no existir estas limitaciones el empleador puede organizar la estructura de la empresa conforme a su criterio y

subjetividad en busca de beneficio propio que permita que más empleados de los debidos se encuentren a su entera disposición las 24 horas del día por el simple hecho de ser considerados como de dirección, manejo y confianza, los mismos que están excluidos de las reglas de desconexión digital, a pesar que este derecho si le corresponda por no pertenecer a esta categoría laboral.

CONCLUSIONES

El problema jurídico presente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano es la no determinación y categorización de las responsabilidades que identifican a los empleados como de dirección, manejo y confianza; tal situación produce incertidumbre, ocasiona vulneración de derechos a los trabajadores e interpretaciones incorrectas por parte de los empleadores e incluso los operadores de justicia.

El análisis de las legislaciones como México, España, Chile, Colombia y Perú, evidencian que existe una mayor protección al trabajador que pertenece a esta categoría, proporcionan patrones más definidos al determinar las funciones específicas (responsabilidad, supervisión, liderazgo, gestión de información confidencial) de estos trabajadores, evitando así que sean identificados solo en un formalismo contractual sin contar con una adecuada regulación normativa.

En el escenario ecuatoriano, la ausencia de criterios específicos obstaculiza la adecuada aplicación de derechos básicos, como el derecho a la desconexión digital, definido e incorporado mediante el acuerdo ministerial MTD-2022-237. Por tanto, al carecer de criterios que permitan identificar a los trabajadores de dirección, manejo y confianza se estaría vulnerando este derecho a quien se el atribuya indebidamente esta calidad.

Por ello, se plantea la necesidad de una reforma legal que defina claramente las funciones, responsabilidades y el propósito de estos cargos, tomando como ejemplo legislaciones extranjeras más avanzadas en la materia. Esta reforma no solo protegería los derechos de los trabajadores, sino que también ofrecería un marco de trabajo más claro y justo, promoviendo un equilibrio de las relaciones laborales.

RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones expuestas, se propone la incorporación de un texto reformativo al Código del Trabajo de Ecuador en su artículo 58 con una definición adecuada a las funciones de los trabajadores de dirección manejo y confianza. La sugerida reforma se establecerá de la siguiente manera:

Art. 58 se reconocerá a los trabajadores de dirección manejo y confianza por las funciones y características que los mismos ostenten, comprendiéndose las siguientes:

Trabajador de dirección es el que ejerce funciones de administración y control de la empresa vinculado a los objetivos principales de la misma, haciendo ejercicio de sus poderes a través de la representación legal de la empresa o el patrono.

Se entiende al trabajador de confianza y manejo como aquel que guarda, tiene acceso o conocimiento de secretos, profesionales, industriales o comerciales relacionados con la actividad económica de la empresa, también se puede catalogar así al empleado que realice tareas de carácter reservado que disponga el empleador en relación con el negocio.

Al actual artículo 58 sería el 58.1 al referirse a aspectos secundarios sobre estos trabajadores.

- El artículo 58 debería pasar a ser el 58.1, al establecer un aspecto secundario de estos trabajadores, además de reformarse su título al siguiente: trabajadores que no acceden a la remuneración por trabajo suplementario.
- Los empleadores deberán basarse en este artículo para categorizar a sus trabajadores y conferir de manera justa el derecho a la desconexión promulgado en el acuerdo ministerial Nro.-MDT-2022-237.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado Español. (30 de abril de 2025). *Estatuto de trabajadores*. Obtenido de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139
- Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el acoso en todas modalidades de trabajo*. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformativa%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>
- Asamblea nacional de Francia . (9 de agosto de 2016). *Ley n° 2016-1088 de 8 agosto 2016 sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la garantía de formación laboral*. Obtenido de <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213/>
- Ávalos. (abril de 2018). *EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: LÍMITES Y ALTERNATIVAS*. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9dd66c2b-4122-4238-b588-b0defc86bb/content>
- Ávalos, B. (9 de agosto de 2019). *JORNADA LABORAL: IMPORTANCIA Y ASPECTOS CRÍTICOS DE SU REGULACIÓN*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21944/21360>
- Ayerra, N. (25 de abril de 2022). *El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales*. Obtenido de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/23520/20967
- Casación N° 11137-2014, a. (s.f.). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.
- Chile. (2002). *Código del trabajo*.
- Código del trabajo. (2016). Obtenido de https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189527/?anchor=LEGIARTI000035627834#LEGIARTI000035627834
- Código del trabajo chileno, 2. (2002).
- Código sustantivo del trabajo colombiano. (07 de junio de 1951). colombia.
- Confederación Europea de Sindicatos. (2002). *Suseso*. Obtenido de https://www.suseso.cl/606/articles-608406_doc_tec_08b.pdf
- Congreso de Colombia. (16 de Julio de 2008). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

- Congreso de Colombia. (30 de Abril de 2012). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>
- Congreso de la Unión de México. (2015). *Gobierno Federal de México*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo Ecuatoriano*.
- Congreso Nacional. (Diciembre de 2005). *Consejo de Educación Superior*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Corrêa, T. (2023). *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8889139>
- Corte Constitucional del Ecuador. (12 de Julio de 2024). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJldWlkIjoNTdJODk1NC00NjdhLWUwMjYtZTg0OGZjZmFlODNiLnBkZiJ9
- Corte suprema de justicia. (25 de Mayo de 2007). *Providencia 28779*. Obtenido de [https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/providencias/28779\(25-05-07\).html](https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/providencias/28779(25-05-07).html)
- Decreto ejecutivo. (12 de agosto de 1985). *Real Decreto 1382*. España.
- Decreto Legislativo. (1997). *Decreto Legislativo, N° 728, art. 82*.
- Decreto Legislativo, N. (1997).
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (2020). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/empleado-de-direcci%C3%B3n-de-confianza-o-de-manejo>
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (2020). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/empleado-de-direcci%C3%B3n-de-confianza-o-de-manejo>
- Ecuavisa. (11 de enero de 2018). *Los países de América Latina donde los directivos ganan 10 veces más que un empleado*. Obtenido de <https://www.ecuavisa.com/noticias/ecuador/paises-america-latina-donde-directivos-ganan-10-veces-mas-que-EAEC353171>

- Escalona, M. (26 de enero de 2023). *silencio obscuridad o ausencia de la ley* .
Obtenido de <https://www.uic.mx/el-silencio-obscuridad-o-insuficiencia-de-la-ley/>
- España. (2015). *Real Decreto Legislativo*. España.
- EXP. N.º 03501-2006-PA/TC, 2. (2006). *EXP. N.º 03501-2006-PA/TC*. Lima.
Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>
- García-Rubio. (2021). *Modalidad de teletrabajo en tiempos de pandemia Covid* .
Obtenido de
https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/html/#redalyc_28068276015_ref16
- Italia, G. d. (22 de Mayo de 2017). *Gaceta Oficial*. Obtenido de
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>
- Legifrance. (2016). *Código del trabajo*. Obtenido de
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189527/?anchor=LEGIARTI000035627834#LEGIARTI000035627834
- Lerouge, L. (7 de Julio de 2019). Obtenido de
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1274>
- Ley Federal del Trabajo México. (1970).
- López, R. (1 de julio de 2024). *Riesgos del teletrabajo y derecho a la desconexión digital. especial referencia al profesorado de secundaria*. Obtenido de
<https://revistas.colex.es/index.php/justiciaytrabajo/article/view/109/167>
- Ministerio del trabajo. (23 de diciembre de 2022). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf>
- Ministerio de produccion. (2014). *Casación N° 11137-2014, art. 44 LPCL*. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ministerio de trabajo . (2022). *Ministerio de trabajo* . Obtenido de
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-035.pdf>
- Ministerio de trabajo. (Agosto de 2016). *Acuerdos de teletrabajo Web*. Obtenido de
https://apive.org/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2022). *acuerdo-ministerial- Nro.- MDT-2022-237*.
Guayaquil.

- Ministerio de trabajo de Ecuador. (27 de octubre de 2020). *Directrices para aplicación del teletrabajo*. Obtenido de https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/directrices_teletrabajo.pdf
- Ministro de Trabajo Ecuador. (2022). *Ministro de Trabajo Ecuador*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf>
- Misterio del trabajo de Ecuador . (2016). *Acuerdo Ministerial no. MDT-2016-190*. Obtenido de https://apive.org/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Molina, W., & Silva, E. (10 de Mayo de 2024). Obtenido de <https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/336/342>
- Molina, W., & Silva, E. (10 de Mayo de 2024). El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 23(23). doi:<https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/336/342>
- Nilles, J. (1998). *Strategias for managing the virtual workforces*. Obtenido de <https://archive.org/details/managingtelework0000nill/page/n9/mode/2up>
- Nilles, J. M. (1998). Obtenido de <https://archive.org/details/managingtelework0000nill/page/n9/mode/2up>
- Organización Internacional Trabajo. (Marzo de 2020). *GUB*. Obtenido de <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/comunicacion/publicaciones/es-teletrabajo#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo,que%20est%C3%A1n%20en%20esa%20oficina.>
- Organizacion mundial del trabajo. (s.f.). *El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y despues de ella* . Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Ortega, P. (03 de diciembre de 2021). *REJLSS231 Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social* noviembre - abril 2022 - núm 4 ISSN-e: 2660-437X ESTUDIOS DOCTRINALES CRITERIOS DELIMITADORES DEL PERSONAL DIRECTIVO COMO RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL. Obtenido de <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/12885/14779>
- Oxfam International. (1 de mayo de 2025). *La remuneración de los directores ejecutivos ha aumentado un 50 % desde 2019: un ritmo 56 veces mayor que*

- el salario de las personas trabajadoras*. Obtenido de <https://www.oxfam.org/es/letters-and-statements/la-remuneracion-de-los-directores-ejecutivos-ha-aumentado-un-50-desde-2019>
- Parlamento de España. (Diciembre de 2018). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Pollo, I. (2023). *PROBLEMAS DE LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA: EL PAPEL DEL LENGUAJE EN EL DERECHO*. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/germinacion/article/view/10638>
- Real Decreto 1382/1985, E. (s.f.). España.
- Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín. (Abril de 2024). *Tribunal Medellin*. Obtenido de <https://tribunalmedellin.com/images/decisiones/laboral/2023/05001310501620190056001.pdf>
- Santillán, W. (20 de Mayo de 2020). *Instituto Ohiggins*. Obtenido de <https://www.instituto-ohiggins.com/wp-content/uploads/2020/05/EL-TELETRABAJO-EN-EL-COVID-19-MAY-20REV-WS.pdf>
- Segura, M. (1989). *El problema de las lagunas normativas* . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1985307.pdf>
- Taléns, E. (7 de Noviembre de 2019). *IVAP*. Obtenido de https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/17_revdp/eu_def/Talens_150_161.pdf
- Tribunal constitucional. (2006). *EXP. N.º 03501-2006-PA/TC*. Lima. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>
- Tribunal de Medellín. (11 de Abril de 2024). *Sala primera de de decisión de lo laboral de Medellín*. Obtenido de <https://tribunalmedellin.com/images/decisiones/laboral/2023/05001310501620190056001.pdf>
- Tribunal Superior de Medellín, 2. (2022).



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **RETO JAMA JULIA ADRIANA**, con C.C: #0931866560, **GARCÍA VALAREZO JOHANNA MARIPIA**, con C.C: #0706361441; autoras del trabajo de titulación: **Laguna normativa de cargos directivos y de confianza afecta el derecho a la desconexión digital** previo a la obtención del título de **ABOGADO/A** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos 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.- Autorizamos 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, 28 de agosto 2025

LAS AUTORAS

f. _____

Reto Jama, Julia Adriana

f. _____

García Valarezo Johanna MariaPia



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Laguna normativa de cargos directivos y de confianza afecta el derecho a la desconexión digital.		
AUTOR(ES)	Reto Jama Julia Adriana, García Valarezo Johanna Mariapia		
REVISOR/TUTOR	Dra. Maricruz del Rocío Molineros Toaza		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	ABOGADO/A		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto de 2025	No. DE PÁGINAS:	(# 43 páginas)
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral, Constitucional, Administrativa		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	teletrabajo, derecho a desconexión digital, personas de dirección, manejo y confianza, laguna normativa, vulneración, carácter reservado.		
RESUMEN/ABSTRACT:			
La utilización masiva del teletrabajo como modalidad de trabajo responde actualmente a distintos factores sociales como el confinamiento por la pandemia Covid-19 o la expansión tecnológica; se han evidenciado que la ejecución de esta modalidad laboral ocasiona en algunos casos afectación al bienestar de los trabajadores. Al ser un modo de trabajo relativamente nuevo se continúan expidiendo normativas que buscan reglar todos los aspectos propios de esta modalidad, es así como nace el derecho a la desconexión digital, mismo que busca restringir todo tipo de comunicación o vínculo trabajo-empleador y el empleado fuera del horario laboral previamente estipulado necesario para el correcto equilibrio entre la vida laboral y personal. Este derecho se instaura en Ecuador por medio del acuerdo ministerial MTD No. 2022- 237 mismo que expresamente excluye a los trabajadores de dirección manejo y confianza de las reglas de desconexión digital, y profundizando en la normativa ecuatoriana se evidencia una laguna normativa que no permite identificar de manera correcta a esta categoría de empleados. El presente trabajo examina la doctrina, el derecho comparado y el ordenamiento jurídico con la finalidad de precisar la definición y caracterización de los trabajadores de dirección, manejo y confianza de manera que se identifique quienes verdaderamente pertenecen a esta categoría.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-98 421 6037, +593-99 911 2830	E-mail: johannagarcia8@gmail.com, juliareto2003@gmail.com	
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):			