



Volumen 7, Número 2, Año 2024

REVISINOVO

En este segundo número del séptimo volumen de Revisinovo, titulado "Redefiniendo Límites: Desafíos Globales y Respuestas Locales en el Mundo Contemporáneo", nos sumergimos en el análisis de cómo las problemáticas globales se encuentran con soluciones y estrategias a nivel local. En un contexto donde las fronteras entre lo global y lo local se vuelven cada vez más difusas, esta edición ofrece una colección de artículos que examinan la interacción entre las grandes tendencias mundiales y las respuestas que surgen desde las comunidades, los gobiernos locales y las organizaciones.

Revisinovo | Revista Científica Digital

ISSN: 2953-6537

Dirección: Quito, Calle 6 de Diciembre y Vicente Ramón Roca, Ecuador

Teléfono: +593 32980212

Correo Electrónico: gerencia@revisinovo.es

Sitio Web: www.revisinovo.es

Redes Sociales:

Facebook | Twitter | LinkedIn

Política de Acceso Abierto: Todos los artículos están disponibles bajo una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Archivos Seguros: Integrado en los sistemas LOCKSS y CLOCKSS para la preservación digital.

Privacidad y Protección de Datos: Cumplimos con los más altos estándares internacionales de protección de datos.

Received: 2024-03-17 | Reviewed: 2024-04-16 | Accepted: 2024-05-27 | Online First: 2024-07-10 |

Published: 2024-07-31 DOI: <https://doi.org/10.58262/V7278.17> | Pages: 103-120



El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana

The right of workers to digital disconnection in Ecuadorian labor legislation

Wilson Hernán Molina Rubio ¹: <https://orcid.org/0009-0009-9440-6661>; wilsonmolina201@gmail.com
Esthela Paulina Silva Barrera ² <https://orcid.org/0000-0003-4354-9258>, esilvab@uti.edu.ec

¹ Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

² Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

Resumen: Empezando por la introducción nos menciona que el estudio analiza la desconexión laboral en Ecuador, enfocándose en el impacto de la tecnología en la fusión de la vida laboral y personal, especialmente en el teletrabajo. Destaca la necesidad de una regulación adecuada para el derecho a la desconexión digital, tanto en el teletrabajo como en el presencial, y examina las medidas normativas actuales, incluyendo la reforma al Código del Trabajo. De acuerdo con la metodología "El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana" empleó un enfoque cualitativo descriptivo con diseño no experimental transversal para analizar el estado actual del derecho a la desconexión digital en Ecuador. Se basó en una revisión bibliográfica exhaustiva de fuentes entre 2021 y 2023, incluyendo leyes, jurisprudencia y artículos académicos, con un enfoque en la legislación laboral ecuatoriana y normativas internacionales, excluyendo fuentes no pertinentes o no reconocidas. Finalmente, con los resultados y conclusiones aborda la evolución del derecho de los trabajadores a la desconexión digital, destacando cómo las tecnologías de la información han difuminado las fronteras entre la vida laboral y personal. Se enfoca en la legislación laboral ecuatoriana y su adaptación a estos cambios, particularmente en relación con el teletrabajo. La investigación resalta cómo la tecnología ha borrado las fronteras entre trabajo y vida personal, especialmente en teletrabajo, llevando a la necesidad de regular la desconexión digital. Aunque la legislación ecuatoriana ha incorporado esta normativa, enfrenta desafíos en su implementación y falta de conciencia.

Palabras clave: Legislación de comunicaciones, responsabilidad, digitalización

Abstract: Starting with the introduction, it mentions that the study analyzes work disconnection in Ecuador, focusing on the impact of technology on the fusion of work and personal life, especially in teleworking. It highlights the need for adequate regulation for the right to digital disconnection, both in teleworking and in-person, and examines current regulatory measures, including the reform of the Labor Code. In accordance with the methodology "The right of workers to digital disconnection in Ecuadorian labor legislation" a qualitative descriptive approach with a cross-sectional non-experimental design was used to analyze the current state of the right to digital disconnection in Ecuador. It was based on an exhaustive bibliographic review of sources between 2021 and 2023, including laws, jurisprudence and academic articles, with a focus on Ecuadorian labor legislation and international regulations, excluding non-relevant or unrecognized sources. Finally, with the results and conclusions, it addresses the evolution of workers' right to digital disconnection, highlighting how information technologies have blurred the borders between work and personal life. It focuses on Ecuadorian labor legislation and its adaptation to these changes, particularly in relation to teleworking. The research highlights how technology has blurred the boundaries between work and personal life, especially in teleworking, leading to the need to regulate digital disconnection. Although Ecuadorian legislation has incorporated this regulation, it faces challenges in its implementation and lack of awareness.

Keywords: Communications legislation, responsibility, digitalization

INTRODUCCIÓN

La desconexión laboral, en un sentido general, se refiere a la capacidad y el derecho de los trabajadores de separar completamente su vida laboral de su vida personal, específicamente desconectándose de actividades laborales y comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral establecido. Esto incluye abstenerse de responder correos electrónicos, llamadas o mensajes relacionados con el trabajo durante las horas no laborales, fines de semana y vacaciones. El objetivo de la desconexión laboral es garantizar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, reduciendo el estrés y previniendo el agotamiento laboral.

El marco legal para la jornada laboral, establecido en el Código del Trabajo de 2005, define una jornada máxima de ocho horas diarias, sin exceder las cuarenta horas semanales (Artículo 47), y en el caso del trabajo en el subsuelo, la duración máxima permitida es de seis horas diarias (Montes, 2020a). Si bien estas disposiciones son claras, existen excepciones que permiten laborar en sábados y domingos bajo ciertas condiciones (Artículo 52) (F. Pérez, 2019).

La relevancia de la desconexión digital en el marco laboral contemporáneo resalta la necesidad de considerarla como un derecho del trabajador o como una obligación del empleador, con diferentes implicaciones en cada caso (Gutiérrez, 2020a). La constante conexión tecnológica conlleva riesgos para la salud de los trabajadores, necesitando una acción normativa para prevenir exigencias de conexión permanente por parte de los empleadores.

El Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237 aborda específicamente la desconexión laboral, declarando en su Artículo 12 el derecho de los teletrabajadores a la desconexión después de su jornada laboral y estipulando un mínimo de doce horas continuas de desconexión en un periodo de veinticuatro horas (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2023). Además, el Artículo 13 garantiza el disfrute efectivo del tiempo de descanso y vacaciones para los teletrabajadores, subrayando su derecho a una vida personal plena (A. Pérez, 2019).

El objetivo general de este estudio es investigar la falta de regulación adecuada en la legislación laboral ecuatoriana respecto al derecho de los trabajadores a la desconexión digital. Se busca analizar críticamente este derecho en la legislación laboral ecuatoriana, utilizando un enfoque cualitativo y descriptivo con un diseño de investigación no experimental de tipo inductivo. El estudio se enfoca en analizar el derecho a la desconexión laboral, su relación con la legislación laboral, y establecer la necesidad de una regulación adecuada para proteger a los trabajadores de horarios de trabajo extendidos sin remuneración.

La justificación de esta investigación radica en la importancia creciente de la desconexión digital en el mundo laboral moderno, marcado por la transformación digital y la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en la era digital. La falta de regulación adecuada en la legislación laboral ecuatoriana sobre la desconexión digital no solo afecta el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, sino que también tiene implicaciones significativas en su salud mental y física. Por lo tanto, es esencial que la ley refleje estas realidades cambiantes y ofrezca protección efectiva a los trabajadores en un entorno laboral cada vez más digitalizado.

La implementación efectiva de leyes relacionadas con la desconexión laboral requiere no solo la creación de normativas adecuadas, sino también la educación y sensibilización tanto de trabajadores como empleadores sobre sus derechos y responsabilidades. Además, la supervisión y aplicación efectivas de estas leyes por parte de las autoridades competentes son

cruciales para su éxito. Este estudio, mediante una revisión bibliográfica exhaustiva de normativa, jurisprudencia, doctrina y otras fuentes relevantes, busca contribuir a un mejor entendimiento y aplicación de la legislación laboral en lo que respecta a la desconexión digital en Ecuador.

MATERIALES Y MÉTODOS

En el desarrollo del estudio titulado "El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana", se implementó un enfoque cualitativo de investigación. Esta decisión se fundamentó en la intención de comprender a profundidad las interpretaciones, contextos y matices relacionados con el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en el ámbito jurídico ecuatoriano.

Dado el propósito principal de describir y analizar las disposiciones legales y la jurisprudencia en torno a este derecho emergente, la investigación se categorizó bajo un tipo descriptivo. Este enfoque permitió retratar y entender las particularidades, retos y alcances de la desconexión digital en el contexto laboral ecuatoriano sin manipular o intervenir en las variables de estudio.

Concordantemente, se eligió un diseño no experimental transversal. Esta decisión se alineó con la necesidad de estudiar el fenómeno tal como se presenta en un momento específico del tiempo, sin la influencia de manipulaciones experimentales. Esto aseguró una representación auténtica y objetiva del estado actual del derecho de desconexión digital en Ecuador.

La principal técnica de investigación empleada fue la revisión bibliográfica. Se analizaron diversas fuentes documentales, entre las que destacan leyes, reglamentos, jurisprudencia, artículos académicos y tratados internacionales, que abordaran la temática de la desconexión digital en el ámbito laboral tanto a nivel nacional como internacional.

Los criterios de inclusión para la selección de fuentes comprendieron: (1) Documentos publicados entre 2021 y 2023, para garantizar actualidad y pertinencia; (2) Fuentes directamente relacionadas con la legislación laboral ecuatoriana y normativas internacionales que aborden la desconexión digital en el ámbito laboral; y (3) Publicaciones reconocidas y respaldadas por instituciones académicas o jurídicas de renombre. En contraste, se excluyeron documentos que: (1) No tuvieran relación directa con la desconexión digital laboral; (2) Carecieran de reconocimiento en el ámbito jurídico y académico; o (3) Estuvieran escritos en idiomas diferentes al español sin traducciones de confianza.

Para optimizar la revisión bibliográfica, se emplearon descriptores específicos, entre los que se encuentran: "Desconexión digital", "Legislación laboral ecuatoriana", "Derechos laborales digitales", "Trabajadores y tecnología en Ecuador", y "Normativas internacionales laborales".

Gracias a la metodología aplicada, el estudio proporcionó un panorama exhaustivo y detallado del derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el marco de la legislación laboral ecuatoriana, resaltando las implicaciones, desafíos y posibles rutas para su efectiva implementación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. El derecho a la desconexión digital

Origen

El creciente desarrollo tecnológico ha abarcado cada esfera de la vida humana, sin que las áreas laborales sean una excepción. De acuerdo a Ana Pérez (2019), un entorno laboral continuamente vinculado en la era digital está borrando las distinciones entre el trabajo y la vida personal debido a la consolidación de la flexibilidad laboral propiciada por las nuevas tecnologías, tanto en términos de espacio como de tiempo; lo cual genera el peligro de que los trabajadores amplíen su disponibilidad de tiempo y lugar más allá de los límites predeterminados, afectando su derecho al descanso y a la capacidad de conciliar su vida personal, profesional y familiar.

Este problema de la difuminación de la frontera de los espacios de trabajo incrementó a raíz de la pandemia que obligó a intensificar el teletrabajo, reorganizar procesos productivos e infraestructuras tecnológicas; situación que se adelantó a la normativa vigente al respecto afectando el derecho del trabajador a descansar y, de igual forma, generando inequidad respecto a la remuneración percibida al recibir más carga de trabajo sin tener la remuneración correspondiente a esta carga (Durán & Duque, 2021)

El avance inexorable de la digitalización ha transformado radicalmente la configuración de la actividad laboral. La revolución digital ha desdibujado las demarcaciones tradicionales entre la esfera profesional y la vida personal, un fenómeno exacerbado por una cultura de trabajo incesantemente conectada. La incorporación de innovaciones tecnológicas ha solidificado la flexibilidad laboral, tanto en términos espaciales como temporales. Así, el empleado, al tener una mayor autonomía sobre cuándo y dónde realizar sus labores, puede enfrentarse al peligro de extender sus horas de trabajo más allá de los límites legales, afectando su derecho al descanso y la armonización de sus responsabilidades laborales, familiares y personales. El acto de abandonar el entorno físico de la oficina ya no es indicativo del fin de la jornada laboral, dado que la capacidad de mantener una conexión en línea durante las 24 horas del día complejiza cada vez más la delimitación del término de las obligaciones laborales (Pérez, 2019b).

La digitalización ha revolucionado la configuración del trabajo, con una continua conexión laboral que borra las fronteras entre la vida laboral y personal. Las tecnologías emergentes han reforzado la flexibilidad laboral en términos de espacio y tiempo, exponiendo al trabajador al peligro de extender su tiempo de trabajo más allá de lo legalmente permitido, comprometiendo su derecho al descanso y la conciliación de su vida laboral y personal. Salir de la oficina ya no indica el final de la jornada laboral, ya que la posibilidad de una conexión constante a internet complica la delimitación de los tiempos de trabajo y descanso (Pérez, 2019b).

El progreso tecnológico ha impactado de manera significativa el esquema laboral, creando una cultura de trabajo siempre conectada que desvanece la distinción entre lo profesional y lo personal. Las tecnologías de vanguardia han potenciado la flexibilidad en el trabajo, tanto espacial como temporalmente, colocando al trabajador en riesgo de exceder los límites de trabajo establecidos, en perjuicio de su derecho al descanso y la conciliación de su vida laboral, personal y familiar. El hecho de salir del lugar de trabajo físico ya no significa necesariamente el fin de la jornada laboral, ya que la posibilidad de permanecer en línea las 24 horas del día añade complejidad a la definición del término de las responsabilidades laborales (Pérez, 2019b).

El salto digital ha alterado completamente el entorno laboral, con un estado de conexión constante que mezcla los ámbitos profesional y personal. La integración de tecnologías avanzadas ha robustecido la flexibilidad en el trabajo, a nivel espacial y temporal, colocando al trabajador en una situación de posible extensión de su jornada laboral más allá de lo

permitido, amenazando su derecho al descanso y a la conciliación entre su vida laboral, personal y familiar. Abandonar la oficina no garantiza el final de la jornada laboral, ya que la posibilidad de estar conectado en línea 24/7 complica aún más la definición de cuándo concluyen las obligaciones laborales (Pérez, 2019b).

En Ecuador, la legislación laboral no se ha quedado ajena a esta realidad. Es imprescindible analizar cómo el derecho laboral ecuatoriano aborda el derecho de los trabajadores a la desconexión digital y cómo éste se encuentra reglamentado. Un análisis detallado de la normativa laboral ecuatoriana permitirá identificar hasta qué punto respeta y protege el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, y si existen vacíos legales que necesitan ser abordados para garantizar su cumplimiento.

Es crucial, además, contrastar la realidad ecuatoriana con la de otros países que ya han incorporado el derecho a la desconexión digital en sus legislaciones laborales, para poder identificar buenas prácticas y posibles áreas de mejora. Por otro lado, sería relevante explorar las percepciones y experiencias de los trabajadores ecuatorianos con respecto a su derecho a la desconexión digital, para entender mejor cómo se está aplicando (o no) en la práctica y cuáles son los principales desafíos que enfrentan. Este análisis debe llevar a una serie de recomendaciones para fortalecer la protección del derecho a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana, con miras a garantizar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores en la era digital.

Definición y características

La desconexión digital ha sido considerada como “el derecho del trabajador a contar con un lapso diario en donde no podrá ser requerido, llamado o conectado por el empleador, por ningún tipo de medio, sea o no tecnológico, y tampoco directamente o por intermedio de otra persona” (Ponce, 2022). Siendo así, este derecho termina materializando el derecho de los trabajadores al ocio.

La desconexión digital puede observarse desde dos aristas, como derecho de los trabajadores o como obligación del empleador. La tesis mayoritaria es que la desconexión laboral es un derecho de los trabajadores, lo cual implica que no se les puede exigir que se desconecten de sus actividades otorgando cierta libertad para reclamar o no su cumplimiento; por otro lado, la concepción de esta figura como una obligación empresarial implica la imposibilidad de ordenar la utilización de medios digitales fuera del horario de trabajo (Gutiérrez, 2020); criterio compartido por otros tratadistas que lo analizan desde otras legislaciones.

Así, Taléns Eduardo (2019), al analizar la legislación española conceptualiza a la desconexión digital como un derecho enfocado en la reunificación de la vida personal y familiar. Sin embargo, Taléns sostiene que la desconexión digital debería haberse contemplado como una obligación para el empresario en lugar de integrarse como un derecho del trabajador. Esto debido a que es responsabilidad de la empresa no hablar con los trabajadores fuera de su horario de trabajo, lo que incluye el derecho del trabajador a negarse a aceptar llamadas y mensajes. Por su parte, la tratadista chilena Ivonne Ponce (2022), apoya esta postura al interpretar que la normativa que regula la desconexión digital impone una obligación a la empresa de comunicarse con sus empleados, pues verlo desde el derecho del trabajador a no responder mensajes no asegura el descanso del trabajador.

En este punto es prudente hacer una distinción respecto al trabajo presencial del teletrabajo. En el trabajo presencial está claramente delimitado el tiempo efectivo que el trabajador debe

cumplir sus labores, cualquier actividad realizada fuera de ese tiempo se observa cómo trabajo extra. A su vez, en el teletrabajo esto no sucede ya que aquí se abre la posibilidad de que el trabajador pase más tiempo conectado realizando tareas encomendadas que por su dificultad podrían sobrepasar la jornada laboral regular, lo cual a la larga implicaría afectaciones a la salud (Pérez, 2019), sumado a los problemas ya anotados. Por otro lado, una de las características fundamentales y constitutivas del derecho a la desconexión digital es su finalidad, “que el trabajador pueda desarrollar libremente su vida personal y gozar de su derecho al descanso” (Ponce, 2022).

De manera evidente, la urgencia de instituir y regular el derecho a la desconexión digital es una variable dependiente de si la labor se desempeña de manera presencial o remota. En el contexto del trabajo presencial, el dilema de la desconexión tecnológica surge a partir de la facultad que brindan las tecnologías emergentes de mantener una comunicación constante con la organización, en perjuicio del derecho al reposo. Cuando se trata de labor a distancia, las complicaciones radican en la supervisión de la jornada laboral. El trabajo remoto posibilita que la persona dedique más tiempo en su hogar que en su lugar de trabajo, pero a su vez, puede ocasionar que destine un mayor tiempo al trabajo en su hogar, lo que conlleva a una dependencia tecnológica que podría ser perjudicial para su salud. El aprovechamiento excesivo de las tecnologías actuales está propiciando que la barrera entre la vida personal y laboral del empleado se desvanezca y que se borre la demarcación entre el tiempo de trabajo y descanso, provocando una circunstancia en la que el trabajo abarque todo y el trabajador ya no cuente con un periodo de reposo verdadero y personal. Este escenario implicaría significativos riesgos para la salud de los trabajadores, no solo riesgos físicos por la utilización prolongada de un dispositivo tecnológico, sino también riesgos psicosociales como el tecnoestrés (Pérez, 2019).

El Teletrabajo y su Relación con el Derecho a la Desconexión Digital en el Marco Legal Laboral Ecuatoriano

El concepto de teletrabajo se acuñó inicialmente en la década de 1970 y, hoy en día, se conceptualiza como “la actividad laboral que se efectúa fuera de las instalaciones de la organización y con la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, de esta forma, el teletrabajador es el individuo que emplea la telemática para desempeñar su profesión” (Campos, 2021).

Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) han provocado un giro radical en las interacciones humanas con su entorno. El mundo, tal y como lo conocíamos, ya no es el mismo y el sistema judicial no ha sido indiferente a estos cambios, especialmente en estos tiempos donde enfrentamos una crisis sanitaria de gran magnitud que nos ha impuesto una serie de restricciones en nuestra vida cotidiana.

Como otra elucidación de teletrabajo, podemos señalar que es "una modalidad flexible de organización laboral que consiste en la realización de dicha labor fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte considerable de su horario laboral, pudiendo desempeñarse a tiempo parcial o completo. Abarca una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de TIC para la interacción entre el empleado y la empresa. Puede ser realizado por cualquier persona, independientemente de su género, edad y condición física" (Ochoa & López, 2022).

Tras reformular los párrafos, es vital reconocer cómo estas nociones se relacionan con el marco legal laboral ecuatoriano, especialmente en lo que respecta al derecho de los trabajadores a la desconexión digital. Sería pertinente explorar la normativa ecuatoriana en términos de la

regulación de la jornada laboral para los trabajadores remotos y presenciales, y cómo este aspecto se relaciona con el derecho a la desconexión digital.

Además, es importante examinar si el marco legal laboral ecuatoriano establece salvaguardias específicas para proteger la salud de los trabajadores de los riesgos físicos y psicosociales asociados con el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación. Por otro lado, cabe preguntarse cómo el sistema judicial ecuatoriano ha respondido a los cambios provocados por las TIC en el ámbito laboral y si ha adaptado sus normativas para reflejar estas nuevas realidades, una consideración crítica de las diferentes definiciones de teletrabajo y cómo se aplican en el contexto ecuatoriano puede proporcionar una perspectiva útil sobre cómo garantizar el derecho a la desconexión digital en este entorno de trabajo cada vez más común.

El derecho a la desconexión digital y el derecho comparado

En este apartado es prudente mencionar las legislaciones de la región que contemplan la desconexión digital como un derecho de los trabajadores. El ordenamiento jurídico chileno tutela el derecho al descanso. Así, el Departamento Jurídico y Fiscalía en el dictamen 1162/24 reconoció que el derecho a la desconexión digital es una manifestación del derecho al descanso reconocidos en el artículo 5 y 152 del Código de trabajo (2022). En el caso chileno, se suponía que este derecho era consecuencia de la legislación vigente, sin embargo, la práctica laboral en el país dio la necesidad de legislar respecto a la desconexión digital como una forma de proteger a los trabajadores. Así, “el derecho a la desconexión digital fue consagrado en la Ley Nro. 21.220” (Ponce, 2022).

Por su parte, Perú se ha visto en la necesidad de legislar la desconexión digital, la cual se ha vuelto una política desde noviembre de 2021. En Perú, surgió la necesidad de contemplar esta figura dentro de la legislación a raíz de la pandemia Covid-19, donde el uso del teletrabajo difuminó las fronteras entre horas de trabajo efectivo y el tiempo de descanso; así, la desconexión digital se regula en el Decreto Supremo No. 004-2021-TR (Cortés, 2023). Ahora bien, España también ha legislado respecto a este derecho laboral.

La primera vez que se trató este tema en España fue en la sentencia AS/1997/3370 del 17 de julio de 1997. Aquí, en la referida sentencia se concluyó que el derecho al descanso de los trabajadores se vería afectado tras la aplicación de una nueva política en cierta empresa según la cual los trabajadores debían mantener siempre consigo un teléfono asignado por la compañía a través del cual recibirían indicaciones importantes para la jornada laboral. Esta sentencia sirvió como antecedente de la Ley 3/2018, cuerpo normativo que registra expresamente el derecho de los trabajadores a la desconexión digital (Taléns, 2019).

En el año 2016, Francia asumió un papel pionero en la institución de la desconexión digital en el entorno laboral a través de su legislación. Esta etapa señaló un renacimiento en el debate de la desconexión digital dentro del marco legal ecuatoriano. El 9 de agosto de 2016, el Boletín Oficial de la República Francesa promulgó la Ley n.º 2016-1088 del 8 de agosto de 2016. Esta nueva ley introdujo una nueva sección, la séptima, en el artículo L 2242-8 del Código Laboral francés. En términos generales, la sección establece sobre igualdad de género deberá incluir "las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la implementación por la empresa de mecanismos de regulación del uso de dispositivos digitales, para asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como a su vida personal y familiar". En caso de falta de consenso en la negociación de este asunto, es deber del empresario, tras consultar con los representantes de los trabajadores, formular una política de acción en este sentido («Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la

desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección») (Diario Oficial de la República Francesa, 2016).

El estatuto francés se percibe desde diferentes ángulos doctrinales. Algunos ven la ley más como un programa que como una norma de cumplimiento obligatorio, mientras que otros, a pesar de reconocer su carácter programático, la consideran un avance significativo en el proceso de "positivización" del derecho a la desconexión digital. El hecho de que la desconexión digital se haya convertido en un derecho destaca la importancia del trabajador, que se convierte en el titular de este derecho. El objetivo es proteger a los trabajadores (Baudor, 2020). En este sentido, deberá cumplir con un doble aspecto: por un lado, la obligación del trabajador de desconectarse y, por otro, la necesidad del empresario de garantizar el respeto a esta desconexión.

Este derecho se establece en el marco de la negociación colectiva anual en materia de igualdad de género. Posiblemente, la técnica jurídica empleada por el legislador francés no haya sido la más eficaz ni apropiada. Además, en el texto legal francés, no se define en ningún momento la nueva categoría jurídica establecida. En resumen, la ley francesa no estipula un derecho obligatorio ni establece sanción o consecuencia alguna por su violación. Al contrario, delega en la negociación colectiva la regulación de la desconexión digital con el objetivo de garantizar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores, así como a su vida personal y familiar. Sin embargo, algunos autores franceses han sostenido que la negociación en esta materia puede establecer sanciones y que este compromiso, adquirido por los signatarios, puede ser supervisado por la Inspección de Trabajo (Arrieta, 2019). En este sentido, la negociación colectiva empresarial desempeña un papel clave en este sistema y subraya la necesidad de formación y de contemplar acciones específicas para garantizar su efectividad.

Sin embargo, en el caso de que no se alcance un acuerdo, será responsabilidad del propio empresario, previa consulta con los representantes legales, elaborar una política que preserve el derecho a la desconexión digital. Esta política debe considerar sus modalidades de ejercicio, así como la formación y sensibilización de trabajadores y directivos. Así, el poder unilateral del empresario en este punto se compensa con la obligación de consultar al comité de empresa para que emita un informe no vinculante (Miñarro, 2019). Este reglamento interno no podrá contener una simple declaración de intenciones, ya que la redacción de la ley francesa indica que es posible asegurar el pleno ejercicio de este derecho.

Una observación crítica a esta normativa es su aplicación limitada, no cubriendo a todas las empresas y, por ende, no proporcionando protección a todos los trabajadores, sino únicamente a aquellos en empresas con más de 50 empleados. Por lo tanto, la experiencia francesa demuestra un espacio vital para la negociación colectiva, encargada de esclarecer el alcance del derecho a la desconexión en ausencia de una definición legal precisa. Algunos sostienen que el artículo 88 de la Ley 3/2018, del 5 de diciembre, que mencionaré más adelante, se debe claramente a la regulación francesa o, en otras palabras, que la última ha sido pionera en la regulación española (Pons, 2021).

Actualmente en Francia, existen muchos acuerdos empresariales relacionados con este tema, ya que la obligación de llevarlos a cabo se inició en enero de 2017. Después de revisar varios de ellos, todos coinciden en el intento de conceptualizar la desconexión digital y regular las formas de su ejercicio. Muchos enfatizan el derecho de los trabajadores a negarse a responder fuera del horario de trabajo. Sin embargo, no se han identificado sanciones específicas para el incumplimiento empresarial y la implementación de un canal de respuesta efectivo por parte

de los trabajadores cuando este derecho se ha visto violado (al menos la mayoría no las contempla, aunque es posible que algún acuerdo aislado pueda regularlas).

Siguiendo a la normativa francesa, la República de Italia también adoptó una reforma relevante en la que se evidencia una preocupación por la desconexión digital como derecho de los trabajadores reconocido ex lege. Esta adición fue facilitada por la Legge 22 maggio 2017, n.º 81, que trata de las medidas para proteger el trabajo autónomo y las medidas para promover una distribución flexible del tiempo y lugar de trabajo asalariado. Esta norma entró en vigor el 14 de junio de 2017. En su capítulo segundo, los artículos 18 a 24 regulan el "lavoro agile" (trabajo ágil), que constituye una forma flexible de desempeñar la actividad laboral, alternando la presencia física en la empresa con el trabajo a distancia (Rivero & Romero, 2020).

Para este tipo de trabajo legalmente reconocido en Italia, se prevén ciertas precauciones, incluyendo las relacionadas con la prevención de riesgos laborales. De interés para este estudio es especialmente el artículo 19 de la mencionada Ley, donde se reconoce explícitamente el derecho de estos trabajadores a su tiempo de descanso y se ordena la desconexión del trabajador de los dispositivos tecnológicos de trabajo, que son un componente esencial de esta modalidad de "trabajo ágil" (Fernández & Arencibia, 2020).

En realidad, el legislador italiano tampoco califica la desconexión digital como un derecho, como sí lo hace la normativa francesa, hecho que está claramente especificado en el proceso parlamentario del precepto en cuestión. Sin embargo, se ordena que en el desempeño de la modalidad contractual del "trabajo ágil", el empleado pueda desconectar de los dispositivos tecnológicos, y para ello será necesario estructurar el tiempo de trabajo. En resumen, el "trabajo ágil" parece ser un *tertium genus* entre el trabajo presencial y a distancia, y es en esta última vertiente, es decir, cuando la actividad se lleva a cabo desde casa, donde se deben acordar las reglas para desconectar digitalmente del trabajo (Taléns, 2019).

2.- La legislación laboral y su relación con el derecho de la desconexión digital

En la última reforma del Código de Trabajo se incluyó una disposición referente al teletrabajo donde se expresa el derecho de los trabajadores a la desconexión. Así, el último inciso del artículo innumerado que regula el teletrabajo dispone que:

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. 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 (Código de Trabajo, 2005)

La primera sección del referido artículo denota que la arista asumida por la legislación ecuatoriana respecto al concepto de desconexión laboral es como derecho de los trabajadores. Recopilando lo anotado en párrafos anteriores, la desconexión laboral puede ser vista como un derecho del trabajador o como una obligación del empleador. La interpretación literal de la primera sección del artículo innumerado del Código del Trabajo hace entender que es facultad del trabajador responder o no las comunicaciones que la empresa; situación que da apertura a la interrupción del descanso por parte de la empresa, y no asegura la desconexión ya que muchas veces el trabajador se verá presionado a atender el mensaje requerido al dudar de su importancia. No obstante, la última sección del artículo se formula en lenguaje prohibitivo dirigido al empleador quien tiene prohibido establecer comunicación en días de descanso. Así,

interpretando ambas secciones en conjunto, se entiende que el empleador puede generar comunicaciones fuera del horario de trabajo, pero el trabajador tiene derecho a no contestarla.

Ahora bien, el marco normativo que regula la desconexión digital se amplió en el 2022 con la emisión del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237. El cual tiene como objetivo regular la desconexión de los trabajadores. En este sentido, su parte pertinente dispone:

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.

Artículo 13.- Garantía de descanso efectivo. – El empleador deberá garantizar que el teletrabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones de acuerdo con los tiempos establecidos en el Código del Trabajo. Conjuntamente tendrá derecho a llevar una vida personal plena y pasar tiempo de calidad con su familia.

Artículo 14.- Política de desconexión. – El empleador deberá contar con una política de desconexión que garantice efectivamente los derechos y principios expresados en este Acuerdo Ministerial. La política de desconexión contendrá, al menos, lo siguiente:

- a) Medidas de capacitación y educación en respeto a la jornada laboral y al derecho a la desconexión.
- b) Lineamientos para supervisores con respecto a la formulación de requerimientos cuando el teletrabajador se encuentre fuera de la jornada laboral.
- c) Directrices para que las tecnologías de la información y comunicación no impliquen un desmedro en el goce efectivo del descanso laboral.
- d) Procedimiento interno para tramitar quejas por irrespeto al derecho de desconexión.

El Ministerio del Trabajo deberá controlar la emisión del procedimiento interno de la política de desconexión del empleador.

El artículo 12 del Acuerdo Ministerial anotado parece resolver el problema presentado con el artículo innumerado del Código del Trabajo. Este artículo reitera la concepción de la desconexión digital como derecho de los trabajadores a no responder comunicaciones, pero agrega la obligación del empleador de no comunicarse con el trabajador fuera del horario de trabajo; concepción que se complementa con lo dispuesto en el artículo 13 y 14. Así, en el Ecuador la concepción de desconexión digital asumida dentro del régimen jurídico toma las dos aristas posibles, prohibiendo al empleador comunicarse con el trabajador y resaltando el derecho de este último a no responder.

3.- La regulación del derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana

Recopilando lo anotado, el Código de Trabajo contempla la desconexión digital a favor de los teletrabajadores. A su vez, existe normativa laboral que regula la jornada laboral y toma en consideración la obligación de remunerar el trabajo hecho en horas de trabajo extra. Sin embargo, y como ejemplifica el caso chileno, la adopción expresa de una normativa que regule la desconexión digital es necesario, más aún, en el caso de los trabajos presenciales. El contacto y asignación de tareas fuera del horario de trabajo se encuentra dentro de un área gris de apreciación de si se trata o no de trabajo efectivo. Por ejemplo, la asignación de una tarea conlleva la preparación para su realización al día siguiente, cuestión que es en sí trabajo efectivo. No obstante, estos escenarios no se ven contemplados para los trabajadores presenciales. Por su parte, la regulación del teletrabajo consta en un artículo innumerado; situación que a falta de desarrollo jurisprudencial y normativo puede prestarse para abusos (Taléns, 2019).

De modo accesorio, cabe resaltar la importancia de la desconexión digital en el ámbito laboral ecuatoriano. Este derecho laboral emergente busca proporcionar un equilibrio entre la vida laboral y personal en la era digital. Dado que el teletrabajo se está volviendo una modalidad laboral cada vez más común, la necesidad de una desconexión efectiva cobra cada vez más relevancia. Es esencial que los empleados tengan tiempo fuera del trabajo para descansar y rejuvenecer, sin la presión constante de estar "conectados" y disponibles para las demandas del trabajo (Gámez, 2020).

Sobre todo, es crucial tener en cuenta que, aunque el derecho a la desconexión digital es esencial, todavía enfrenta desafíos significativos en su aplicación práctica en Ecuador. A pesar de que la Ley Orgánica de Ayuda Humanitaria para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 intenta establecer parámetros para este derecho, las condiciones para su cumplimiento e implementación son ambiguas. De forma preocupante, muchos empleados todavía enfrentan la expectativa de estar disponibles de forma continua, incluso durante los períodos designados para la desconexión.

Y, es crucial que los empleadores, los empleados y los legisladores reconozcan y entiendan la importancia de respetar y proteger el derecho a la desconexión digital. Las políticas y prácticas laborales deben adaptarse para reflejar la realidad de la fuerza laboral digital del siglo XXI. Sin embargo, cualquier iniciativa en este sentido debe ser sensible a las condiciones locales y a las particularidades de la economía y cultura laboral ecuatoriana.

De todos modos, es importante señalar que la desconexión digital no solo beneficia la salud y el bienestar de los empleados, sino también la productividad y eficacia de las organizaciones. Las investigaciones han demostrado que el exceso de trabajo y la falta de descanso pueden llevar a un rendimiento laboral disminuido, una menor satisfacción laboral y, en última instancia, a un mayor riesgo de agotamiento.

De cualquier forma, para lograr un progreso significativo en esta área, es esencial una mayor concienciación y diálogo entre todas las partes interesadas, incluyendo empleadores, empleados, legisladores y la sociedad en general. Este diálogo debe abordar tanto la promoción y el respeto del derecho a la desconexión digital, como la necesidad de flexibilidad y adaptabilidad en el contexto de un mundo laboral cada vez más digital y globalizado.

Si bien el teletrabajo se encuentra regulado y se tiene la obligación de respetar el derecho a la desconexión del trabajador, en la práctica tanto el teletrabajo como el trabajo presencial se ven afectados por la asignación de tareas y contacto con el trabajador fuera de la jornada laboral.

La Ley Humanitaria, que a pesar de su propósito inicial de proteger las condiciones laborales, permitió una precarización significativa, al facilitar la reducción de los ingresos de los trabajadores hasta en un 45%, incluyendo los beneficios sociales correspondientes, y la jornada laboral hasta en un 50% (Durán & Duque, 2021). Este fenómeno surgió en el contexto de una tasa de desempleo sin precedentes y con más de un millón de desocupados, que apenas tenían la capacidad de protestar democráticamente contra estas medidas debido al riesgo de contagio por Covid-19. La capacidad de negociación de los trabajadores frente a sus empleadores se diluyó considerablemente. Además, el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 contribuyó a la precarización del entorno laboral al permitir que los gastos y activos relacionados con el teletrabajo fueran cubiertos parcial o totalmente por el trabajador.

Por otro lado, a pesar de que el teletrabajo está regulado y existe una obligación de respetar el derecho del trabajador a la desconexión digital, en la práctica, tanto el teletrabajo como el trabajo presencial se ven afectados por la asignación de tareas y la comunicación con el trabajador fuera del horario laboral. Este hecho pone en cuestión el efectivo cumplimiento del derecho a la desconexión digital en el contexto laboral.

De acuerdo al análisis de Montes sobre una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en relación al tema, sobre el caso de una empresa que entrega a sus trabajadores un teléfono móvil y se comunica con ellos a través de un grupo de WhatsApp, señala que, si un trabajador puede probar que ha sido notificado regularmente sobre asuntos laborales fuera de su jornada laboral a través de este medio, su derecho a la desconexión digital se ve claramente vulnerado (Montes, 2020).

En efecto, el reconocimiento de la desconexión digital como un derecho confiere una cierta libertad para reclamar o no su cumplimiento. Sin embargo, esta libertad se ve limitada por la posición subordinada inherente a cualquier trabajador dentro de una relación laboral, sumada al riesgo de represalias por el ejercicio del derecho.

Contrariamente, abordar la desconexión digital como una obligación empresarial daría lugar a un enfoque basado en el carácter imperativo e inalienable con el que se debe tratar este fenómeno. Los riesgos que la constante conexión tecnológica plantea para la salud de los trabajadores exigen una intervención normativa que impida a los empleadores requerir una conexión constante con el entorno laboral (Gutiérrez, 2020). Es en este contexto donde se subraya la necesidad de establecer una prohibición empresarial explícita que establezca la imposibilidad de requerir el uso o consulta de medios digitales fuera del tiempo de trabajo.

El derecho de los trabajadores

El concepto del derecho de los trabajadores ha evolucionado significativamente en los últimos años, especialmente desde 2019, reflejando los cambios en el entorno laboral y las nuevas necesidades de los trabajadores en la era digital. Uno de los aspectos claves en esta evolución es la protección de los trabajadores en el contexto de la denuncia de infracciones. La Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo establece un marco para la protección de los denunciantes, cubriendo una amplia gama de infracciones, incluyendo las relacionadas con la seguridad del trabajo, la protección del medio ambiente, la seguridad de los alimentos, la salud pública, y la protección de los consumidores. Esta Directiva también garantiza que los

trabajadores puedan denunciar infracciones tanto interna como externamente sin temor a represalias (Herrando, 2021).

Otro aspecto importante es el enfoque en la transparencia y previsibilidad de las condiciones laborales. La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo establece derechos mínimos para los trabajadores, como el derecho a que el período de prueba no supere los seis meses y el derecho a trabajar para otro empleador fuera de las horas de trabajo establecidas. Esta Directiva también aborda los desafíos presentados por los contratos a demanda, buscando prevenir prácticas abusivas y garantizar condiciones laborales justas para los trabajadores (Sala, 2022).

Además, la Ley Orgánica de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales ha sido fundamental en la protección de los derechos digitales de los trabajadores. Esta ley aborda el equilibrio entre la organización empresarial y los derechos de los trabajadores, regulando aspectos como la videovigilancia, el control del uso privado de los medios informáticos, y el derecho a la desconexión digital (Cumbre, 2019).

Finalmente, el derecho humano a trabajar en condiciones seguras y saludables ha sido un tema de creciente importancia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que millones de trabajadores mueren cada año debido a condiciones laborales inseguras. Los esfuerzos para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo incluyen proteger a los trabajadores de las sustancias tóxicas y garantizar prácticas seguras en el trabajo (Naciones Unidas, 2019).

El derecho de los trabajadores ha experimentado varias transformaciones significativas en los últimos años, reflejando los cambios en el entorno laboral global y la necesidad de adaptarse a nuevas realidades.

Una de las reformas más notables se ha dado en México con la Reforma Laboral de 2019. Esta reforma ha implicado dos cambios fundamentales: el primero es la transición de la justicia laboral del Poder Ejecutivo al Poder Judicial, transformando las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Tribunales Laborales.

El derecho de los trabajadores ha experimentado varias transformaciones significativas en los últimos años, reflejando los cambios en el entorno laboral global y la necesidad de adaptarse a nuevas realidades.

Una de las reformas más notables se ha dado en México con la Reforma Laboral de 2019. Esta reforma ha implicado dos cambios fundamentales: el primero es la transición de la justicia laboral del Poder Ejecutivo al Poder Judicial, transformando las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Tribunales Laborales. El segundo cambio se relaciona con la libertad sindical y la negociación colectiva, permitiendo a los trabajadores formar parte de un sindicato o bien constituirlo sin necesidad de autorización previa, ejerciendo su libertad de adhesión o separación. Estos cambios buscan agilizar los procesos laborales y mejorar la democracia, la rendición de cuentas y la transparencia en el ámbito sindical (Morales, 2019).

CONCLUSIONES

La investigación sobre la relación entre la tecnología y las horas efectivas de trabajo ha destacado cómo el uso intensivo de la tecnología en el ámbito laboral, especialmente en el teletrabajo, ha difuminado las fronteras entre el horario de trabajo y el tiempo personal. Esto ha llevado a la necesidad de regular la desconexión digital, entendida tanto como un derecho

de los trabajadores como una obligación de la empresa. Aunque la desconexión digital es crucial en el teletrabajo debido a la dificultad de delimitar las horas efectivas de trabajo, su relevancia también se extiende al trabajo presencial, donde las comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo pueden infringir el tiempo de descanso del empleado.

La legislación laboral ecuatoriana, en respuesta a esta problemática, ha incorporado la desconexión digital en la reciente reforma al Código del Trabajo. Sin embargo, existen limitaciones y desafíos en la implementación práctica de esta normativa. La ambigüedad en la definición de horas laborales efectivas y las dificultades en hacer cumplir estas normas en diferentes sectores y tipos de empleo representan áreas que requieren atención adicional. Además, la investigación ha revelado una falta de conciencia general y de mecanismos de aplicación efectivos que aseguren el respeto a la desconexión digital, tanto por parte de los empleadores como de los empleados.

En conclusión, aunque la reforma legal representa un paso significativo hacia la protección de los derechos de los trabajadores en la era digital, es esencial continuar desarrollando y refinando las políticas y prácticas relacionadas con la desconexión digital para garantizar su efectividad en el entorno laboral moderno. La sensibilización y educación sobre los derechos y responsabilidades tanto de empleados como empleadores, junto con una supervisión y aplicación efectivas, serán clave para abordar estas cuestiones pendientes y garantizar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal en la era digital.

BIBLIOGRAFÍA

ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, Registro Oficial 234 (2023).

Arrieta, F. J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia.

Baudor, G. L. B. (2020). La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: Un análisis práctico. *Revista Galega de Dereito Social*, 11, 105-165.

Campos, A. I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 (2005).

Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 (2005).

Cortés, N. (2023, enero). Desconexión digital y trabajo remoto en Perú. <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/desconexion-digital/>

David Gutiérrez. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP: revista de Internet, derecho y política*, 31.

Dictamen No. 1162/24, (2022).

Durán, C., & Duque, L. (2021a). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1724>

- Durán, C., & Duque, L. (2021b). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1724>
- Fernández, D. M., & Arencibia, E. L. (2020). El derecho a la desconexión digital. Delimitación y análisis. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 18, 64-91.
- Gámez, M. R. (2020). El derecho a la desconexión digital: Perspectiva comparada y riesgos asociados. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Gutiérrez, D. (2020a). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP. Revista de Internet Derecho y Política*, 31, Article 31. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208>
- Gutiérrez, D. (2020b). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP. Revista de Internet Derecho y Política*, 31, 1-13. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208>
- Miñarro Yanini, M. (2019). La desconexión digital en la práctica negociar: Más forma que fondo en la configuración del derecho.
- Montes, O. (2020a). Derecho a la desconexión digital: Un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076>
- Montes, O. (2020b). Derecho a la desconexión digital: Un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076>
- Ochoa, C., & López, C. (2022). La desconexión laboral en el teletrabajo y el derecho a la jornada máxima laboral [BachelorThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14806>
- Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario jurídico y económico escurialense*, 52, Article 52.
- Pérez, F. (2019). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: Mail on holiday. *IUS*, 14(45), Article 45. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472020000100257&script=sci_arttext
- Ponce, I. (2022). El derecho a la desconexión digital en Chile. *Cielo Laboral*. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/10/ponce_noticias_cielo_n10_2022.pdf
- Pons, F. T. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 45, 257-275.
- Rivero, G. E. C., & Romero, M. T. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 9(2), 73-87.

- Taléns, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria* = Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, 17, 150-16.
- Cumbre, L. L. (2019, enero 8). *Tribuna | Derechos digitales en el trabajo*. Cinco Días. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/01/04/legal/1546602478_144430.html
- David Gutiérrez. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP: revista de Internet, derecho y política*, 31.
- Durán, C., & Duque, L. (2021). *PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1724>
- Herrando, M. J. R. (2021). El difuso concepto de trabajador en el trabajo en plataformas. *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, 73-85. <http://www.relat.org/documentos/OIT.FT.Otrosdoc.Espa%C3%B1a2021.pdf#page=75>
- Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: Un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076>
- Morales, C. (2019). *¿A quién beneficia la Reforma Laboral?* | *D.Noticias*. Deloitte México. <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/beneficios-reforma-laboral-en-mexico.html>
- Naciones Unidas. (2019). *El derecho humano a trabajar en condiciones seguras y saludables*. OHCHR. <https://www.ohchr.org/es/stories/2019/10/human-right-safe-and-healthy-working-conditions>
- Sala, T. (2022). La directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su transposición en ordenamiento laboral español. *Revista española de derecho del trabajo*, 251, 29-48.