



Derecho a la desconexión digital y sus implicaciones en el Ecuador

Right to digital disconnection and its implications in Ecuador

Direito à desconexão digital e suas implicações no Equador

Alfonso Gabriel Cabrera López ^I
acabrera4@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-1474-9683>

Ana Cristina Pachano Zurita ^{II}
anapachano@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

Correspondencia: acabrera4@indoamerica.edu.ec

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 30 de octubre de 2023 * **Aceptado:** 29 de noviembre de 2023 * **Publicado:** 15 de diciembre de 2023

- I. Abogado de los Tribunales de la Republica del Ecuador, Abogado en libre, Ecuador.
- II. Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador, Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Docente de la Universidad Indoamérica, Ecuador.

Resumen

La desconexión digital y la falta de normativa jurídica afectan el derecho al descanso de los trabajadores en Ecuador. El tema investigativo despliega la relación que tienen las tecnologías en el ámbito laboral. El objetivo general es plasmar, mediante un documento crítico jurídico, la ausencia de la normativa legal ecuatoriana en favor de los trabajadores y proponer una norma en el Código del Trabajo para evitar la vulneración del derecho a la desconexión. Se busca prevenir el incumplimiento de estos derechos, ya que puede provocar enfermedades como el estrés, el cansancio o la ansiedad. Esta investigación aborda la evolución del derecho a la desconexión, sus características y conceptos doctrinarios, mediante un enfoque cualitativo con una investigación documental, histórico- lógico.

Palabras Clave: COVID-19; Descanso; Desconexión; Teletrabajo.

Abstract

The digital disconnection and the lack of legal regulations affect the right to rest of workers in Ecuador. The research topic displays the relationship that technologies have in the workplace. The general objective is to capture, through a critical legal document, the absence of Ecuadorian legal regulations in favor of workers and to propose a rule in the Labor Code to avoid the violation of the right to disconnection. The aim is to prevent non-compliance with these rights, since it can cause illnesses such as stress, fatigue or anxiety. This research addresses the evolution of the right to disconnection, its characteristics and doctrinal concepts, through a qualitative approach with documentary, historical-logical research.

Keywords: COVID-19; Rest; Disconnection; Telecommuting.

Resumo

A desconexão digital e a falta de regulamentação legal afetam o direito ao descanso dos trabalhadores no Equador. O tema da pesquisa mostra a relação que as tecnologias têm no ambiente de trabalho. O objetivo geral é captar, através de um documento jurídico crítico, a ausência de regulamentação legal equatoriana a favor dos trabalhadores e propor uma regra no Código do Trabalho para evitar a violação do direito à desconexão. O objetivo é prevenir o descumprimento desses direitos, pois pode causar doenças como estresse, fadiga ou ansiedade. Esta pesquisa aborda

a evolução do direito à desconexão, suas características e conceitos doutrinários, por meio de uma abordagem qualitativa com pesquisa documental, histórico-lógica.

Palavras-chave: COVID 19; Descanso; Desconexão; Teletrabalho.

Introducción

La tecnología y el avance de la misma, hasta la actualidad, se ha visto en incremento a nivel mundial considerándose incluso como un apoyo a la humanidad, además de adentrarse en la vida personal y en el ámbito laboral de los individuos. Esto trae como consecuencia, que surja el nacimiento e implementación del ahora conocido “Derecho a la desconexión digital” dentro del ordenamiento jurídico en países como Francia, España, Italia, además de estados que conforman América latina; Esto en virtud, a que el derecho a la desconexión ha adquirido mayor relevancia en los últimos tiempos, siendo necesaria su establece dentro de las normas correspondientes para conocimiento de la sociedad.

Actualmente, la revolución digital a nivel mundial, ha conllevado a una hiperconectividad la cual resulta ser tanto una afectación como también ayuda a la humanidad, siendo en el ámbito de las relaciones laborales en donde presenta mayor repercusión, puesto que este provoca un daño psicosocial.

Si bien es cierto, la tecnología a derribado fronteras desde varios aspectos iniciando por el laboral hasta el familiar. Sin embargo, debido al exceso e incluso al abuso de la misma provoca perjuicios afectando la calidad de vida, al encontrarse o encaminarse a una sobreexposición tecnológica. Dado estos hechos, se ha visto la necesidad de tomar cartas en el asunto. Es así que Francia se consagra como el primer país en reconocer el derecho a la desconexión digital y se establece en el año 2016 en su norma legal pertinente, siendo este el Código de Trabajo.

Dentro del territorio ecuatoriano, este tema aún no se encuentra regulado en ninguna norma, obteniendo así un vacío legal. Si bien existe un acuerdo ministerial, este únicamente menciona que, al exceder más allá de las horas de trabajo, el individuo genera una fatiga y una sobrecarga mental y es por este tipo de motivos que actualmente hay una lucha por implementar el derecho al descanso digital, y que el mismo sea normado en la luz de la legislación ecuatoriana, tomando como base a ciertos estados, los cuales han elegido aplicar de manera específica las tecnología digital en su manera de trabajar internamente en diferentes organizaciones, tanto como informáticas y de comunicación.

A partir de esta información, se comienza a implementar la curiosidad en la sociedad que se adentra en las ciencias jurídicas, y en el adelanto de las herramientas tecnológicas en lo correspondiente a la combinación y desarrollo de las normas legales, las cuales, asumen el rol de barrera ante una posible vulneración hacia los derechos de las personas. El crecimiento perseverante de las herramientas digitales, el simple alcance hacia el internet, la perfección en la tecnología de la información y comunicación, conllevan cambios importantes en la vida de cada persona pudiendo llegar a alcanzar niveles extremos de fatiga mental, ansiedad entre otros.

Como tal, el derecho y cada componente que este contiene, implican una serie de problemas los cuales se encargan de sembrar una duda; es por ello que es menester la efectividad y claridad de la normativa actual, para que de esta forma se pueda hacer frente a vulneraciones de los derechos que, desde esta temática, serían perjudiciales para los trabajadores y para el desarrollo y eficacia del mismo dentro de la institución en donde este se desenvuelva.

Desarrollo

Derecho a la desconexión digital

No cabe duda de que con el uso de las TICs se ha creado una nueva estructura social conocida como “Sociedad de la información” la cual contribuye al desarrollo económico de la población. Es así, que, al tratar la temática de desarrollo, el foco de atención debe ser desviado a los derechos de los trabajadores, pues se sabe que el derecho laboral es producto de una histórica lucha enfocada en la protección de derechos por parte de los trabajadores frente al poder económico de los patrones, quienes en ese tiempo abusaban laboralmente de estos, sometiéndolos a trabajos forzosos con una remuneración poco satisfactoria.

El artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT – 2020 -181 (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2020) garantiza el derecho a la desconexión, luego de finalizada la jornada de trabajo, la misma que será, de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; durante la cual, el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Alba Guevara señala que: “la ley debió incluir la obligatoriedad de que el empleador elabore políticas claras”

Con el paso del tiempo, dentro de la era digital actual, existe una evolución en la sociedad con una velocidad disruptiva, esto debido a que los cambios tecnológicos que trajo consigo la evolución de la misma sociedad fueron aceptados con mayor rapidez que en épocas anteriores, siendo así que su uso se extendió casi instantáneamente a la vida cotidiana de todas las personas.

Según la Organización Mundial del Trabajo aproximadamente el 36% de los trabajadores labora más de 48 horas semanales debido al incremento del uso de la tecnología, este abuso incide en la presencia de estrés y ansiedad por la cantidad de información que deben procesar (Partners, 2019). El impulso de la tecnología, además de la evolución de instrumentos digitales, han propiciado un giro extremo en la sociedad en general; pues sin duda alguna, presentan varias características que resultan ser ventajosas en ciertos aspectos, causando mayor beneficio dentro de la zona económica puesto que, en el diario vivir, los dispositivos inteligentes han llegado a formar parte imprescindible dentro del crecimiento de las funciones académicas, económicas, laborales y personales. Siendo así que se debe tomar en cuenta la gran revolución que ha surgido en el cambio de vida de cada persona, en lo correspondiente a la realización de sus actividades dentro del entorno social digital en el que los mismos se desarrollan en este siglo.

Las TIC's intervienen con éxito en el modelo tradicional de desarrollo de las relaciones laborales. Los casos más notables fueron causados por la pandemia mundial provocada por el denominado coronavirus, factor por el cual el mundo laboral y en general se vio representativamente afectado por la emergencia sanitaria provocado por este virus. Siendo así, que, debido a la digitalización de las actividades laborales, ahora se admiten más diligencias a través de instrumentos digitales por medio de la conectividad a Internet, lo que permite de esta forma completar las labores en cualquier momento y en cualquier lugar a nivel mundial.

Según Rodríguez Escanciano:

señala que el derecho a la desconexión está vinculado inminentemente con el respeto de la vida privada del trabajador, en virtud de que las herramientas digitales han logrado difuminar y confundir los espacios dedicados exclusivamente a los tiempos de trabajo y descanso del trabajador.

De la misma manera, cabe mencionar que las TICs pueden prevenir efectos no deseados los cuales llegan a perjudicar de manera directa el lugar de trabajo, afectando con ello, los derechos de los trabajadores. Y en virtud de los últimos sucesos acontecidos a nivel mundial, se abre así una nueva oportunidad para la discusión que sobresalte la necesidad de una regulación legal en este ámbito,

que consigo traiga la oportunidad para dar puesta en marcha el derecho de desconexión, además de enfocarse en áreas sobresalientes por los expertos en la materia legal y proporcione cómo resultado, los requeridos para la transformación digital como disciplina y ciencia. Claro que, en este contexto, es imperante el análisis previo que debe realizarse para comprobar la adaptabilidad de la legislación laboral dentro del contexto tecnológico, considerando el tipo de trabajo, bajo qué circunstancias debe ser aplicado y donde debe ser llevado a cabo.

Desde un punto de vista legal, la atención se centra en los períodos de descanso y la duración de la jornada laboral. El malestar de cada trabajador se basa en la calidad de vida que este tiene ya que mientras resulta ser complejo el enlace entre la vida personal y el trabajo que se encuentran estrechamente vinculados entre sí. De esta forma, los descansos basados en diferentes técnicas, permiten que la duración de las tareas se adapte de forma natural al tiempo destinado a los descansos, aumentando la efectividad en las actividades laborales.

En el Ecuador en la Constitución de Montecristi definió los derechos fundamentales, en el grupo de derechos denominado “Buen Vivir”, esto se plantea con la finalidad de hacer hincapié a la importancia de alcanzar equilibrio entre el trabajo y el 13 descanso, protegiendo la salud física y emocional de los trabajadores, garantizando la paz y armonía social. En el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho al ocio y descanso y también a la intimidad personal y familiar (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La desconexión digital y su implicación en el ámbito laboral

El derecho a la desconexión en el ámbito laboral, es parte de una respuesta a problemáticas globales, puesto que las nuevas tecnologías se utilizan cada vez más en nuestra vida diaria. Es importante destacar el vínculo entre la desconexión digital y la prevención y comunicación de posibles contingencias laborales. El derecho a la desconexión digital nos ayuda a eludir cualquier tipo de daño psicológico, puesto que el patrono al respetar el espacio de descanso evitará que el trabajador priorice realizar una actividad laboral provocando así un desequilibrio en la vida de cada persona.

La instrumentación digital, conjuntamente con la tecnología han tenido una evolución gigante en el transcurso del tiempo, involucrándose tanto en la vida social como en la laboral. Las TICs han sido de uso muy importante en la actualidad, puesto que han cambiado la modalidad de la negociación y el desarrollo en actividades diarias del trabajo. Como implicación a esto, surgen los nuevos métodos laborales, empezando por la implementación del teletrabajo o el desarrollo de

nuevas aplicaciones como lo son “In Driver”, “Uber”, etc. Actividades como estas se encuentran revolucionando la era digital en el ámbito laboral, puesto que hacen el uso de instrumentos digitales innovadores con enlace a la internet.

El descanso laboral representa un elemento clave dentro del ámbito laboral y se lo puede definir como un componente indispensable del proceso productivo, que es un derecho del trabajador y debe ser debidamente remunerado, esta interrupción es necesaria pues permite que el empleado se beneficie y goce de estos derechos, así como también se garantice la salud física y emocional de los seres humanos y esto se refleja en su desempeño laboral (González, 2017).

El derecho español se relaciona con trabajar dentro del ecosistema de las TICs para de esta forma desarrollar un marco regulatorio para salvaguardar los Derechos laborales bajo garantías digitales. Es así que, como primer punto, se destacará el derecho a la protección de datos y a la intimidad dentro del ámbito laboral, puesto que es una medida para la demarcación de poder y control corporativo por parte del empleador el cual utiliza herramientas digitales para el monitoreo y optimización de su desempeño.

Se debe resaltar también el Derecho a la intimidad en relación al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral, puesto que en este aspecto resulta ser benéfico siempre y cuando el objetivo de estos actos es la regulación del uso adecuado de dispositivos electrónicos, y más aún cuando dentro de las actividades laborales se presente un riesgo relacionado con la seguridad de objetos, bienes y personas. Por lo tanto, el uso de estos dispositivos resulta ser benéfico en ciertos momentos dentro del ámbito de trabajo, caso contrario, surge cuando se hace un mal uso de estos dispositivos en el horario laboral.

En el Código de Trabajo en lo referente al descanso laboral y jornada de trabajo, de manera excepcional y se establece que solo puede pactarse por escrito entre empleado y empleador por escrito, la naturaleza de su trabajo, en donde se autoriza el laborar más de 8 horas diarias pero mínimo diez al día y cuarenta a la semana, por medio del establecimiento de horarios distribuidos de manera irregular durante los cinco días de la semana. En el Art. 51 se determina que durante la jornada de trabajo en el día se debe mediar los tiempos de descanso, aquí se encuentra definido los descansos forzosos (Ochoa, 2020)

Los derechos digitales en la negociación colectiva en el ámbito laboral, se encuentran diseñados para la protección de información y datos personales de todos aquellos empleados que laboren en

una institución. En el caso de información privada presentada, el contratante está obligado a garantizar el tratamiento, procesamiento, seguridad y protección del contenido de esta información. En este contexto, resulta imperante resaltar el derecho a la desconexión digital en referencia al ámbito laboral, puesto a que esta rama tiene como objetivo la garantía y protección del trabajador frente al control de cada empleador en el ámbito laboral en el que se desarrollen, siendo así, que el objetivo de dicho derecho es garantizar el goce del tiempo laboral, y así limitar que el trabajo intervenga en la vida privada y familiar de cada trabajador.

Eduardo Enrique Taléns Visconti, sostiene que “un trabajador agobiado y no desconectado adecuadamente del entorno laboral tiende a estar menos motivado y con una producción reducida, puesto que al encontrarse que una jornada laboral extendida, se estaría viendo comprometidos directamente los tiempos de sueño y descanso”.

Sin embargo, se debe destacar la situación que afronta el mundo con la nueva era digital, y así también analizar la modalidad tecnológica de laborar, ya que esta resulta ser muy distinta a la que hace varios años atrás se realizaba en base a ello, determinar la norma jurídica que sería adecuada y eficaz para garantizar los derechos de los trabajadores en la que prime una buena convivencia de los mismos con el empleador; haciendo que en consecuencia no se llegue a perjudicar a ninguna de las dos partes, sino más bien, progresar el en ámbito jurídico en relación a la actualidad.

Antecedentes

En el año 2015, a pedido del Ministerio de Trabajo, el informe "Transformation numérique et vie au travail," comúnmente denominado por los dogmáticos como el "Informe Mettling", el cual recibió el nombre de su desarrollador, Bruno Mettling, se basa en varias experiencias y problemáticas identificadas en el sector empresarial francés relacionados con el uso de las TICs y los dispositivos electrónicos en el lugar de trabajo. Este mensaje contiene elementos importantes que se notan al crear el derecho a desconectarse.

El derecho a la desconexión digital ha sido legislado en varios gobiernos a nivel mundial, siendo así Francia el país fundador en disponer del derecho al descanso de los trabajadores, originándose con la aceptación de la “Ley 1088-2016” o también nombrada “Ley El Khomri”. Dicha ley hace mención el derecho a la desconexión del trabajador al culminar su trabajo, siendo así que, una vez finalizada su jornada laboral, sugiere que el uso de equipos de cómputo fuera del horario de trabajo puede generar una sobrecarga de información y afectar su privacidad porque de alguna manera no respetaban el tiempo libre.

El país de España también estableció el derecho a la desconexión a partir del año 2018 a través de la Ley Orgánica 3/ 2018 de protección de datos y garantía de los derechos digitales. La norma establece que, a través de la negociación colectiva, si no hay acuerdo entre trabajadores y empleadores, puede interpretarse como muy problemático en el sentido de que su regulación quedará a cargo del empleador.

Entre España y Francia existe una amplia semejanza, puesto que, los dos territorios acuerdan garantizar que cada trabajador no se sienta obligado a responder por ningún instrumento digital correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, llamadas relacionadas con su trabajo fuera de las horas establecidas y así prevenir llamados de atención por parte de sus empleadores.

Según Chiuffo:

Una posición jurisprudencial de la Corte de Casación de Francia del año 2016, en relación a convenios colectivos de importación- exportación y de comercio mayorista, fallos que abordan la facultad de la desconexión de los trabajadores respecto de las herramientas de comunicación remotas y recomendaciones para asegurar la efectividad de los tiempos de descanso (Chiuffo, 2018,P. 4)

Los hechos más destacados se adentran desde el sector comercial, donde existen varios elementos importantes para el derecho al descanso. En base a esta premisa, Alemania tuvo adelantos muy importantes en relación al aspecto laboral, puesto que, en el año 2011 las empresas más importantes en el mundo automovilístico como lo es Volkswagen, implementaron coerción con los trabajadores por medios digitales con un horario fuera de su trabajo. Actualmente, en la normativa el país, no se tiene un articulado expreso en donde se regule el derecho a la desconexión digital. Por lo tanto, resultó imperante este derecho que ha sido muy importante para Alemania y su parlamento, llegar a una discusión. Dicho parlamento alemán discutió una legislación llamada “anti estrés” en la cual tiene como objetivo regular los límites de la jornada laboral, sin embargo, Bruno Mettling toma en consideración la iniciativa al derecho de la desconexión digital, porque resulta ser una obligación la protección de la salud y responsabilidad de los trabajadores puesto que recae en ellos la seguridad directa del empleador, ya que el patrón, empleador o jefe tiene la potestad de negociar y desarrollar cada actividad laboral.

Chiuffo destaca que “Mettling saber desconectarse del trabajo en el hogar debe ser considerada una habilidad que debe construirse a nivel individual, con tiempo y constancia” (Chiuffo, 2018, p. 7).

El objetivo de esta moción es llegar a empleadores y trabajadores a expresar acorde y efectivamente el ambiente profesional como personal, dado que el vínculo entre las labores y el uso de las herramientas digitales, crea un ambiente de tensión en los trabajadores, debido a la transformación digital que lleva asociado el inevitable riesgo de incremento en las labores, por ende, repercute negativamente un mayor esfuerzo laboral y en el bienestar de los empleados, como tal, es importante establecer el uso y manejo de las TICs tomando en cuenta el desenvolvimiento de las actividades laborales, con el objetivo de que el empleador determine un alcance sobre la manera sensata o no sensata de sus trabajadores en su vida.

Es así, que el componente influyente del derecho a la desconexión empeora en virtud a la situación de cada uno de los trabajadores, ya que el cambio digital da vida a trastornos de aspectos psicológicos como son la depresión o ansiedad en el trabajador. Esto en virtud de estudios realizados por la empresa Radicati Group, los cuales pudieron evidenciar que un trabajador promedio obtiene la cifra de 85 e-mails por día de los cuales da respuesta a 36. Es estos, 106 están basados en esta investigación se determinó que el estrés laboral, el daño y desgaste psicosocial es grave dando un problema al trabajador y es por ello, que la hiperconexión y el exceso laboral es indiscutible a la cual está obligado cumplir.

En España a mitad del año 2017, se firma un convenio colectivo por el Grupo Axa en el que esencialmente crea el mencionado derecho a la desconexión digital, centrado en un interés que caracterizaba a este derecho. Enfocándose en el tiempo dedicado al descanso y convenientes a las labores. En el contexto del uso de instrumentos digitales y de las TICs con fines laborales, se consiguió desvanecer el firmamento para el trabajo y el descanso puesto que se menciona que no solo perjudica aspectos personales, si no que va más allá de la vida íntima y de familia de los trabajadores.

Es así que resulta posible observar que existen varios objetivos en lo correspondiente al derecho a la desconexión, como, por ejemplo; el debido respeto del tiempo de descansar de los trabajadores, ajustarse a la carga laboral el cual va de la mano con el tiempo en el trabajo; así mismo se garantiza la privacidad de cada persona y evitar el impacto negativo del trabajo digital en la salud de los empleados.

Desde el punto de vista internacional, específicamente de estos tres países como lo son Francia, Alemania y España, cada país implemento de manera parcial el buen uso de las TICs, cada uno a raíz de su mundología experimentada en la zona de empresas. Siendo así que Francia fue furtivo al

tratar el derecho a la desconexión, puesto que es más preciso concentrando cada esfuerzo por dar una mejora que la era digital trae con ella. Se centra en la necesidad que cada trabajador abarca en su vida. En este sentido se deslinda varia importancia en el derecho al descanso, puesto que adecúa una buena condición de trabajo con el buen uso del trabajo digital. De la misma manera, en lo correspondiente a la apreciación de fundamentar parámetros para tener una buena organización laboral, puesto que no existe una buena planificación que respete el tiempo del descanso con el de trabajo, haciendo referencia a que existe mucha carga laboral y no obtener un beneficio en lo laboral.

Alemania incrementó su ordenamiento en el sentido de tiempo yendo de la mano del descanso, pero no compagina un adecuado parámetro para la sobrecarga laboral con un tiempo dedicado al trabajo, por lo tanto, cada trabajador varias veces no llegaba a tener prioridad entre finalizar su labor en la que fue establecida y dejar de un lado su derecho al descanso.

Por otra parte, España estableció como objetivo impulsar el derecho al descanso, con el objetivo de garantizar la vida privada y la familiar con la jornada laboral. Para lo cual cada experiencia de cada estado se enfoca en una sola, garantizando el derecho a la desconexión digital, y brindar tiempo para descansar y separar con el tiempo laboral, haciendo que de esta manera no comprometa al trabajador con respecto a su privacidad en sus actividades laborales.

Por último, Chile se une a la legislación del derecho a la desconexión, ya que, en el año 2020 en conjunto a la ley del teletrabajo fue aprobada de manera importante y rápida debido a la emergencia existente del COVID-19; esta menciona que todo trabajador tiene derecho a desconectarse al menos 12 horas continuas, en un periodo de 24 horas.

Acercamientos conceptualizados al derecho a la desconexión digital

El alusivo derecho a la desconexión digital es una novedad moderna en la actualidad en el ámbito laboral a nivel mundial, no existe como tal una definición, doctrina o base dogmática, sin embargo, se encuentran criterios de expertos en la materia. De estos, la mayor parte concuerda que es una realidad laboral innovadora; y en este sentido, se establece una buena base para la realización del presente artículo, considerando los diversos criterios emitidos por autores, los cuales, intentan dar un concepto de uso común.

Dentro de la doctrina laboral se conceptualiza a la desconexión digital como la relación del trabajador con las nuevas herramientas digitales, con la finalidad de establecer elementos de comunicación entre el empleador y el empleado, este contexto impide que el empleador extienda

comunicaciones a sus empleados, fuera del horario de trabajo y da la potestad al trabajador a no estar obligado a responder; por otro lado garantiza el descanso y las vacaciones de los trabajadores limitando el uso de las TIC (Vallecillio, 2020).

Para el autor Español Pierre-Henri Cialti el derecho a la desconexión laboral es: “el derecho para el trabajador de no tener ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones”. (Cialti, 2016).

Cristóbal Molina que define al derecho de desconexión como: “garantía de efectividad del contenido esencial del derecho al respeto de la vida privada en una sociedad digital” (Molina, 2017)

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

Un esbozo de concepto es abordado por Sherry Turkle, quien sostiene que este es un nuevo derecho laboral de reciente articulación legislativa, el cual apunta a una regulación del derecho en el que se garantiza el hecho que después de su horario laboral, el empleado no se encuentra en la facultad de responder a las comunicaciones y mensajes que provienen del trabajo, del ordenador o de cualquier otro dispositivo electrónico sin que exista repercusión alguna.

En Francia el 8 de agosto de 2016, surgió por primera vez la definición del término de desconexión digital, para luego entrar en vigor el 1 de febrero del 2017, estas normas se orientaban a garantizar la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores y su periodo de descanso con el objetivo de prevenir posibles riesgos en la salud (Solorio, 2020).

Otro concepto de interés es del autor, Luz Naranjo, quien expone su base conceptual al derecho de desconexión digital mencionando que los trabajadores no podrán realizar actividades fuera de la jornada laboral ni comunicarse con el empleador o sus representantes de forma digital o electrónica; así su actitud sea negativa y evasiva, signifique una sanción alguna en el empleo. En otras palabras, a través de la instrumentalización, no solo trata de coincidir el campo profesional con el lugar de trabajo, sino que también trata de la creación de estándares los cuales garanticen la estabilidad laboral para evitar el desempleo. Al permitir que los empleados ejerzan la protección legal, se pueden ignorar las ordenanzas del empleador fuera de la jornada laboral sin afectar la relación laboral y evitar sanciones.

De igual manera, resulta importante resaltar la idea de desconexión que se encuentra en el informe Mettling, ya que el autor chiuffo predomina que para Mettling el desconectarse del trabajo en la

casa debe ser considerada una habilidad que debe construirse a nivel individual, con tiempo y constancia (chiuffo, 2018,)

Federico Rosenbaum Carli, manifiesta que se trata de una afirmación entre la estrecha relación del tiempo de trabajo, periodos de descanso, salud y seguridad en el trabajo. Su finalidad es lograr la llamada armonización en la vida laboral, a fin de determinar los parámetros que confirmen la protección de los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, Rodríguez Escanciano menciona que el derecho a la desconexión está íntimamente relacionado con el respeto a la privacidad de los empleados, ya que los instrumentos digitales tienen como objetivo oscurecer y embarullar el tiempo de labor y descanso de cada trabajador. Como consecuencia, desde este punto de vista los trabajadores están siempre conectados en todo momento, en cada lugar y le provoca una hiperconectividad, la cual difumina la separación entre los espacios de labor con la vida privada de los trabajadores.

El autor David Colominas, sostiene que el derecho a la desconexión digital “Es la facultad de cualquier trabajador a desconectarse digitalmente de sus obligaciones laborales fuera del horario de trabajo”.

En relación con el “Convenio C001- sobre las horas de trabajo”, publicado por la “OIT” Sobre la durabilidad y diversidad de la jornada laboral sostiene la limitación de la jornada laboral de manera puntual, ya que no debe exceder las 48 horas semanales y las 8 horas diarias, para que de esta forma los empleados no estén forzados a contestar fuera de la jornada laboral, dando a entender que cada empleado está disponible únicamente en su horario de trabajo.

Luz Dary Naranjo Colorado, establece que el derecho a la desconexión es:

“El derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactados por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo.”

En definitiva, con todas estas bases informativas de cada uno de los dogmáticos, se puede plantear su esencia y el enfoque que estos tienen en el ordenamiento jurídico hacia el derecho a la desconexión digital, puesto que la mayoría de ellos hacen énfasis a preceptos personales tanto como del derecho a la salud y el derecho a la privacidad los cuales contienen una esencia categórica hacia el derecho a descansar como una facultad jurídica. Los fundamentos que dan un aspecto al derecho a la desconexión digital es un medio de protección que se debe aplicar en la legislación laboral ya

que esta temática abarca una configuración como instrumento que intenta desvincular a cada trabajador de sus dispositivos tecnológicos una vez culminada sus actividades laborales y así tengan su tiempo de descanso adecuado, así mismo este derecho no se debería tomar como algo simple, en relación con lo laboral entre empleados y empleadores, si no como un cambio en la supremacía laboral sobre los trabajadores. El derecho a la desconexión tiene como objetivo un mecanismo de protección para quien ejerza la función de teletrabajo.

Para finalizar al recolectar información dogmática y tomando como enfoque a la garantía legal del derecho a la desconexión, puede identificar al teletrabajo como originador y objeto de estudio para llegar al ordenamiento jurídico ecuatoriano.

La desconexión digital frente al teletrabajo

Antonio Trejo Esquivel, define al teletrabajador como:

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

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

Nilles, definió el teletrabajo como: “(...) cualquier forma de sustitución de desplazamientos en relación con la actividad laboral por tecnologías de la información, en la forma que sea posible enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar al trabajador al trabajo”. (Nilles, 1973)

Él también denominó que el Teletrabajo es como telecommuting que significa “tele desplazamiento” o “telecomunicación” porque indica que es cambiar el lugar cotidiano de la realización de las actividades laborales. (Nilles, 2012)

El modelo de teletrabajo apareció por primera vez en Estados Unidos en la década de 1970 en donde hubo una crisis del petróleo debido al consumo excesivo de combustible. Jack Nilles, físico e investigador, ideó una forma de optimizar los recursos no renovables, esto llevó a la idea de trasladar el trabajo a los hogares de los trabajadores y evitar que se desplacen lugares de trabajo habituales para ahorrar combustible. De hecho, la idea de escasez e inversión en niveles de

contaminación ambiental no tuvo mucho éxito porque en ese momento no existía la tecnología necesaria para alcanzar efectivamente este nuevo método.

Como resultado, a mediados de la década de 1980, este modelo de teletrabajo comenzó a consolidarse de manera más efectiva, gracias al desarrollo de la tecnología digital posible gracias a la introducción del Protocolo de Transferencia de Archivos, un método digital para transferir archivos de persona a persona. Luego de este hecho, se introdujo la World Wide Web también conocida como “www” y se implementa una red informática se extiende por todo el mundo y consta de un sistema interconectado de sitios digitales públicos a los que se puede acceder a través de Internet.

De igual manera, el incremento gigantesco en la utilización del internet, el acceso factible a los dispositivos digitales como celulares, computadoras en el año de 1990, da vida a las nuevas plataformas conocidas como Amazon, el nacimiento de los e-mails como también la implementación de los instrumentos de comunicación que actualmente conocemos como las iniciales MSN entre otros. Esto trae consigo como resultado una variabilidad en la tecnología y se logra tener una buena acogida entre empresas e implementos tecnológicos.

En la actualidad, se puede mencionar que el teletrabajo se encuentra dividido en cuatro generaciones. Por el año de 1980, se estableció un límite en cuestión al uso vehicular volviendo así a la modalidad del año 1970 siendo la primera generación. Por consiguiente, la segunda generación se realizó en el año de 1990, gracias a la repentina aparición de las computadoras y al desarrollo de las primeras redes digitales locales; el correo electrónico se expandió luego a un uso global libre. Mientras que como tercera generación se caracteriza por una economía cada vez más globalizada y la adopción masiva de Internet la cual es conocida por las presiones competitivas y la volatilidad del mercado que obligan a las empresas a repensar sus procesos productivos y exigen mayor flexibilidad en el mercado laboral.

Es en el año 2002, la UE denomina el teletrabajo como una manera de utilización de medios tecnológicos informáticos para la realización de labores, utilizando la tecnología en margen a un contrato o relación laboral, las actividades laborales se pueden realizar dentro o fuera de las empresas de forma regular. Posteriormente, debido a lo acontecido desde el año 2020 hasta la actualidad en virtud de la emergencia sanitaria del COVID-19, la sociedad en general se vio en la necesidad de optar por tomar medidas obligatorias para el sector productivo que abarca tanto sectores públicos como privados que se acogieron a la modalidad del teletrabajo.

Es así que se cree que la cuarta fase en crecimiento del teletrabajo vendría a ser un mecanismo parcial o de lleno, en la cual se utiliza de manera diaria como una nueva modalidad para laborar a cualquier hora y desde cualquier lugar. Actualmente se puede evidenciar que no fue equivocada la creencia de dicha modalidad, puesto que, hoy en día, la sociedad se encuentra ya en una cuarta fase.

De la misma manera, haciendo uso de los instrumentos digitales y dispositivos electrónicos inteligentes nace la práctica del teletrabajo, puesto que, con el avance tecnológico, se pudo implementar dicha modalidad dando así un impulso y revolución a la tecnología. Su implementación sobresalió al mundo con el impacto ocurrido el 11 de septiembre del 2001 en el país de los Estados Unidos con el trágico atentado a las torres gemelas. Esto trajo como consecuencia que varias empresas optaren por implementar el teletrabajo como plan de choque para asegurar la continuidad de las operaciones financieras obteniendo resultados satisfactorios; además ha sentado las bases de la sociedad de la información actual, donde las TIC proporcionan una base sólida para la comunicación, los datos y la conectividad.

Decreto Ejecutivo 1017. El mencionado acuerdo definía al teletrabajo como: 9 forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control (Ministerio de Trabajo, 2006).

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

la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario introdujo importantes reformas al Código del Trabajo, que precisa lo siguiente:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física

del trabajador en un sitio específico de trabajo. [...]. 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 salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.

Conclusiones

1. De acuerdo a lo investigado, se puede concluir que el presente artículo referente al derecho a la desconexión digital se constituye como un derecho primordial a nivel mundial de los trabajadores, puesto que cada persona está en su libertad de no contestar cualquier dispositivo tecnológico haciendo alusión al trabajo o fuera del horario laboral y por ello, cada país debe proteger este derecho para el bien de la salud de los trabajadores.
2. Así mismo, la modalidad de teletrabajo tiene sus ventajas y desventajas tanto para el empleador como trabajador desde diferentes aspectos que pueden ser tomados en cuenta en el desarrollo de sus actividades laborales diarias; esto debería ser analizado para poder implementar acciones al respecto con el objetivo de mitigar los aspectos negativos y, por el contrario, reforzar las actividades positivas mediante la aplicación de esta modalidad; de manera que se llegue a optimizar la diaria labor que ejercen los empleados y que en consecuencia, llegan a ser beneficios también a la institución en la que los mismos laboren.
3. Países europeos como Francia y España han implementado el derecho a la desconexión digital dentro de sus legislaciones correspondientes como un mecanismo a favor del trabajador, sin embargo, es necesario que existan más estudios los cuales determinen la evolución y mejora de la implementación de esta norma en la práctica laboral diaria para que más países puedan optar por seguir su ejemplo y plasmarlo en sus diferentes normas.
4. Surge el propósito de implementar los derechos a la desconexión digital en los cuales se establezcan límites estrictos.

Referencias

- David Gutiérrez Colominas, “La desconexión digital de los trabajadores: Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”, *Revista de Internet, Derecho y Política*, n o 31 (2020): 5.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Transformación Digital y Vida Laboral: Las Propuestas del Informe Mettling*. En *Actualidad Internacional Sociolaboral* N. 194 (págs. 135-136).
- 5 Organización Internacional del Trabajo, *Convenio C001-Sobre las horas de trabajo*, 29 de octubre de 1919, 1.
- Naranjo Colorado, “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital”, 51
- Luz Dary Naranjo Colorado, (“Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral”, *Saber, Ciencia y Libertad* 12, no 2 (2017): 50.
- 273 Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, sec. Disposición reformatoria primera.
- 274 Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*, art. 5
- 4 Taléns Visconti, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, 152.
- Convenio C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919 (núm. 1) (ilo.org)
- El Derecho a La Desconexión: Contenidos Y Perspectivas Para Su Implementación Desde La Experiencia Francesa (The Right to Disconnect: Contents and Perspectives for Its Implementation from the French Experience)* by Facundo Martin Chiuffo :: SSRN
- (99+) *Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral | Revista Saber, Ciencia y Libertad - Academia.edu*
- Cialti, P. (8 de agosto de 2016). *El derecho a la desconexión en Francia: ¿Mas de lo que parece?* *Revista Temas Laborales*, 137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Molina, C. (29 de octubre de 2017). *El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de jornada?* *Revista de la Facultad de Derecho*, LXVII(269). <https://doi.org/ISSN:2448-8933>
- Villasmil, P. (junio de 2016). *Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(22), 203-228. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derechosocial/article/view/9769/1179>
- Ministerio de Trabajo. (2006). *Acuerdo Ministerial N.º MDT-2016-0190*. https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Ministerio de Trabajo. (2006). Acuerdo Ministerial N.º MDT-2016-0190. (Pag6)

Ministerio de Trabajo. Ecuador. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-181.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-Teletrabajo-14.09.2020-signed.pdf?x42051>

Turkle, S (2019) Desconexión digital. Fundación factor humá.

<https://factorhumana.org/attachments/article/14089/desconnexio-digital-cast.pdf>

Ecuador, Ley de apoyo humanitario, 14.

Trejo, A. (2011). Teletrabajo. Mexico : Universidad Autonoma de Mexico.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2941/19.pdf> Vallecillo Gamez, M. R. (2020). El Derecho a la Desconexion Digital: perspectiva compara y riesgos asociados. Espana: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ISSN-e 2282-2313

Nilles, J. (1973). The telecommunications-transportation tradeoff. California: Jala International.

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).