

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL
ECUADOR-UNIB.E



ESCUELA DE DERECHO

**DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL: ESTUDIO COMPARADO ENTRE
LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA E INTERNACIONAL**

Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Abogado de los
Tribunales de la República del Ecuador

Autor:
Israel Matias Pila Fonseca
Maria Gabriela Toapanta Cachago

Director del Trabajo de Titulación:
Thelman Ernesto Cabrera Vargas,
Dr.

Quito, Ecuador
Agosto, 2023

CARTA DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito DM, 04 de agosto del 2023

Mgst.

Mayra Guerra

DIRECTORA DE LA CARRERA DE DERECHO

Presente

Yo, **THELMAN ERNESTO CABRERA VARGAS** Tutor del Trabajo de titulación realizado por los estudiantes **ISRAEL MATIAS PILA FONSECA, Y MARIA GABRIELA TOAPANTA CACHAGO** de la **Carrera de Derecho** informo haber revisado el presente documento titulado **DERECHO A LA DESCONEXION LABORAL ANALISIS EN LA LEGISLACION ECUATORIANA EN COMPARACION CON LEGISLACION INTERNACIONAL**, el mismo que se encuentra elaborado conforme el Reglamento de Titulación vigente a esta fecha, establecido por la UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR - UNIB.E de Quito y, al Manual de Estilo Institucional; por lo tanto, autorizo su presentación final para los fines legales pertinentes.

En tal virtud solicito, se conceda la autorización para la presentación del anillado del trabajo de titulación y su posterior entrega en la Secretaría de la Carrera de Derecho.

Atentamente,



Dr. Thelman Ernesto Cabrera Vargas

Tutor del Trabajo de Titulación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

1. Nosotros, PILA FONSECA ISRAEL MATIAS C.C: 1726085358 y TOAPANTA CACHACO MARÍA GABRIELA C.C: 1753501939 declaramos, en forma libre y voluntaria, que los criterios emitidos en el presente Trabajo de Titulación denominado: "DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL: ESTUDIO COMPARADO ENTRE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA E INTERNACIONAL", previa a la obtención del título profesional de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador en la Dirección de la Escuela de Derecho. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.
2. Declaro, igualmente, tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Universidad Iberoamericana del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT, en formato digital una copia del referido Trabajo de Titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, respetando los derechos de autor.
3. Autorizo, finalmente, a la Universidad Iberoamericana del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la UNIB.E (Repositorio Institucional), el referido Trabajo de Titulación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad Iberoamericana del Ecuador.

Quito, DM., a los 4 días del mes de agosto de 2023



María Gabriela Toapanta Cachago

c.c. 1753501939



Israel Matías Pila Fonseca
C.C. 1726085358

DEDICATORIA

A mis padres, Maruja Cachago, Alfonso Toapanta que con su arduo trabajo supieron cómo sacarme adelante, en especial a mi padre, que, a pesar de todo, él siempre creyó en mí y fue mi inspiración cada día.

A mi sobrino, Mateo Tupiza quien fue mi más grande y hermoso motivo para seguir superándome.

A mis padrinos hermanos, Cristina Toapanta, Víctor Toapanta por cada consejo y apoyo que me brindaron todo este tiempo.

A BTS, quienes me enseñaron amarme tal y como soy.

DEDICATORIA

A mi familia, En este emocionante capítulo de mi vida, quiero expresar mi más profundo agradecimiento por su inquebrantable apoyo y amor incondicional. Esta tesis no solo representa mi esfuerzo y dedicación, sino también el resultado de la fortaleza que encuentro en cada uno de ustedes.

A través de los altibajos, las largas noches de estudio y los momentos de incertidumbre, ustedes han sido mi roca, mi inspiración y mi razón para seguir adelante. Cada uno de ustedes ha contribuido a

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por escucharme y darme la fuerza en todo momento más complicados que se me han presentado a lo largo de mi vida personal y profesional.

A mis padres, por los cuidados, apoyo incondicional que me han brindado, sobre todo velar por mi bienestar junto con la de mis hermanos, y enseñarme que la mejor herencia que me pueden dejar es la educación que con esmero me inculcaron.

A mi mejor amigo, que con su compañía y carisma supo ayudarme en mis momentos más difíciles de mi vida.

A mis tres gatos, que me acompañaron todo en este proceso mientras me trasnochaba en mis estudios.

A BTS, que con sus canciones me incentivaron a creer en mí y luchar por mis sueños sin importar las dificultades que se me aparecen.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, en este momento significativo de mi vida, no puedo dejar de expresar mi profundo agradecimiento a mis padres. Su apoyo incansable, amor incommovible y constante estímulo han sido los cimientos sobre los cuales él construyó mi educación y la realización de esta tesis.

Desde el primer día de mi educación, mis padres han sido mi fuente de inspiración. Su dedicación para proporcionarme las mejores oportunidades, tanto académicas como personales, ha sido inigualable. Han sacrificado tiempo, esfuerzo y recursos para asegurarse de que pudiera perseguir mis metas con pasión y determinación.

A mis hermanas, quiero expresar mi sincero agradecimiento a mis amadas hermanas Tatiana y Cristina por su inquebrantable apoyo y amor a lo largo de mi trayectoria académica. Su presencia y aliento han sido fundamentales en este viaje que culmina con la finalización de esta tesis.

Desde el principio, mis hermanas han sido mi fuente de inspiración y fortaleza. Sus consejos sabios, palabras de paciencia y paciencia infinita han sido un faro de luz en los momentos difíciles. Además, su comprensión y apoyo emocional me han sostenido cuando las cargas académicas y las responsabilidades parecían abrumadoras.

A mi gato, en este momento especial, quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi querido gato Simba. Aunque no puedas entender estas palabras, tu presencia ha sido una fuente constante de alegría y consuelo a lo largo de mi vida y especialmente durante el proceso de elaboración de esta tesis.

Simba, tus ronroneos reconfortantes y tu compañía silenciosa han sido mi refugio en los momentos de estrés y agotamiento. Tu encanto felino y tu personalidad única han iluminado mis días y me han ayudado a mantener el equilibrio en medio de las exigencias académicas.

Quiero agradecer a mi mejor amiga por estar siempre a mi lado en este viaje. Tu apoyo inquebrantable y amistad sincera han sido esenciales en mi éxito académico.

Tu presencia ha iluminado los días oscuros y enriquecido los momentos felices.
Agradezco profundamente tener a alguien como tú en mi vida

INDICE GENERAL

CARTA DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	iii
DEDICATORIA	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTOS.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
INDICE GENERAL	ix
RESUMEN.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
Objetivo general	6
Objetivo específico	6
Justificación	6
CAPITULO II.....	11
MARCO TEÓRICO O JURÍDICO.....	11
CAPITULO III.....	16
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
Instrumento de Registro De Información	19

CAPITULO IV.....	21
RESULTADOS.....	21
Análisis de la Legislación Nacional con Respecto a los Derechos de los Trabajadores Enfocado a las Jornadas Laborales y el Derecho a la Desconexión	21
Constitución de la República del Ecuador 2008	21
Código Del Trabajo 2023	22
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	26
Identificar la normativa internacional en relación a los avances en relación al derecho la desconexión laboral	26
Establecer las convergencias y divergencias entre la legislación ecuatoriana y la internacional en relación al derecho la desconexión su aplicación y garantías...	31
CÓDIGO DEL TRABAJO	38
Declaración Universal De Los Derechos Humanos	46
Organización Internacional Del Trabajo	47
LEY DEL TRABAJO FRANCESA	47
LEY 2191 DE 2022.....	49
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	53
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	55
EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN EL TELETRABAJO	56
CAPITULO V	57
REFLEXIONES FINALES	57

Conclusiones	57
Reflexiones	58
Bibliografía.....	60

Israel Pila, María Toapanta. ***DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL: ESTUDIO COMPARADO ENTRE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA E INTERNACIONAL.*** Carrera de Derecho Universidad Iberoamericana del Ecuador. Quito Ecuador.2023. (74) pp.

RESUMEN

La presente investigación, surge de una problemática latente con respecto al Derecho Laboral y al avance de la nueva tecnología que ha generado cambios a partir del año 2020, con la llegada de la pandemia a nivel mundial se afianzo una nueva modalidad de trabajo, denominada Teletrabajo, en este sentido se han sumado esfuerzos para crear normativas que garanticen los derechos del trabajador, para lo cual se plantea el presente trabajo, que busca estudiar el derecho a la desconexión su alcance y garantías en distintas legislaciones, en tal sentido con lo que respecta al objetivo general que indica analizar la legislación y jurisprudencia ecuatoriana e internacional, relacionada a los derechos de los trabajadores desde el reconocimiento y entrada en vigor del derecho a la Desconexión Laboral hasta la actualidad, tomando como punto de partida la Ley de Apoyo Humanitario por el COVID-19, siendo así que, para la realización de dicho objetivo se empleó un paradigma jurídico dogmático, con un enfoque cualitativo y con un diseño hermenéutico, ya que se realizó una recopilación documental de distintas legislaciones nacionales e internacionales como son: la ecuatoriana, colombiana, mexicana y tratados internacionales, siendo así que posterior al análisis del mismo, se desprenden una serie de resultados que entre los más importantes están, la falta de normativa que garantice el Derecho a la Desconexión Laboral en Ecuador y las marcadas diferencias existentes entre la legislación ecuatoriana y la internacional, estas rutas metodológicas desembocaron en distintas conclusiones siendo las más relevantes, la primera que se refiere a la legislación colombiana y su alto desarrollo al asegurar la separación de la vida laboral, de la vida personal de todos los trabajadores y la segunda que evidenció el relativo atraso en la legislación ecuatoriana a la hora de garantizar los derechos de los trabajadores.

Palabras claves: Derecho, Desconexión Laboral, Comparado, Legislación, Teletrabajo

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el derecho laboral se ha confrontado con una serie de vicisitudes emergentes del contexto o dinámica global, de manera puntual en los últimos cinco años ocurrió un fenómeno social y de salud connotado pandemia COVID- 19, por lo cual fue necesario reflexionar con respecto a la viabilidad y aplicación de las normas laborales, una de las principales consecuencias derivadas de este fenómeno fue que muchos empleadores tuvieron que adaptarse a la nuevas realidades, empleando la modalidad de teletrabajo en diversas herramientas digitales.

Considerando el escenario antes descrito se logró identificar falencias en cuanto a los derechos laborales, debido a que las extenuantes jornadas de trabajo demandó que los prestadores de servicios realicen sus actividades en tiempo más extenso de lo establecido en su horario de trabajo, por encima de las 8 horas, irrespetando los tiempos establecidos en los contratos laborales, forzando en muchos casos a efectuarse sus labores en periodos nocturnos y en fines de semana sin reconocerles el tiempo extra establecido en la legislación, afectando su derecho al descanso, todo esto evidenció la falta de una regulación eficiente en cuanto a la garantía del derecho a la desconexión lo que llevó a la creación de una nueva normativa relacionada al derecho laboral, más específicamente el Derecho a La Desconexión Laboral de los trabajadores.

Lo antes mencionado resultó ser un tema general en auge del Derecho Laboral durante el periodo 2019 - 2022, el trabajo ha tenido como punto de inicio lo que a nivel local y global se está viviendo, el impacto que de manera tanto positiva como negativa dejó en la realidad social del país, en Ecuador el reconocimiento del derecho a la desconexión laboral es nuevo, surgiendo por primera vez a través de la Ley de Apoyo Humanitario del 22 de junio del 2020 que nace a raíz del periodo de confinamiento causado por el Covid-19 en su artículo 35 en su disposición séptima que mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 el cual dispuso modificar el artículo 16 del código del trabajo, en donde se dispone que los empleadores innovaran con nuevas herramientas digitales que eviten la proliferación y el contagio causado por este virus.

Las primeras nociones referentes al teletrabajo y su regularización en Ecuador surgieron con una serie de acuerdos ministeriales en los años 2016, 2017 y 2018, los mismos que fueron creados para regular la aplicación del mismo tomando como punto de partida el sector privado y posteriormente reformándose para los trabajadores del área pública, estos cambios siguieron lo establecido en la Constitución del Ecuador de 2008 respetando los lineamientos de que el Estado deberá impulsar las nuevas tecnologías y reconocer todas las formas de trabajo,

Este trabajo de investigación está encaminado a realizar un estudio comparado del derecho a la desconexión laboral entre la legislación ecuatoriana e internacional como la mexicana y la colombiana, es preciso resaltar que no tiene un extenso recorrido doctrinal o jurisprudencial a nivel internacional y tampoco se ha desarrollado de manera puntual en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Por último, se realiza un análisis acerca del desarrollo jurisprudencial del derecho a la desconexión laboral en el Ecuador, se abordan los principales pronunciamientos de las cortes respecto al reconocimiento y garantía del mismo, por lo tanto, se analizará de manera histórica lo relacionado al antes mencionado derecho.

El primer capítulo está enfocado en desarrollar de manera puntual el planteamiento del problema de investigación mediante una breve reseña histórica de los problemas de los trabajadores en relación a las jornadas laborales, dicho análisis histórico nos servirá como justificación para el desarrollo del presente trabajo, por lo mismo cabe resaltar que la problemática no es reciente pero en los último cuatro años se ha podido evidenciar con más fuerza gracias a la implementación de nuevas herramientas digitales, esto va de la mano con el objetivo general donde se analizara de manera minuciosa las convergencias y divergencias entre legislaciones internacionales con la nacional, además se pondrá como punto de partida la doctrina que servirá como una guía clara y concisa con respecto a la desconexión laboral, asimismo se exteriorizara su relevancia e impacto que se aprovechará en este trabajo de investigación desde el ámbito académico, social, metodológico y jurídico.

Con respecto al segundo capítulo se expondrá el material de apoyo que será empleado en este trabajo de investigación que a breve rasgos empezando por el estado del arte que cimentará la línea de investigación y la forma de abordar el problema que fungirá como un punto de partida para el marco teórico, así mismo se

procederá con la investigación y análisis de tesis extranjeras y nacionales las cuales serán fuente de consulta e investigación. Siguiendo la misma rama, se analizarán las distintas legislaciones tanto ecuatorianas, colombianas y mexicanas con relación a los derechos de los trabajadores más específicamente el derecho a la desconexión laboral y además se analizará doctrina relacionada al antes mencionado derecho sus distintas definiciones expuestas por distintos doctrinarios.

Al mismo tiempo, tercer capítulo de la presente investigación está encaminado en el desarrollo de la metodología de investigación que será empleada en la realización del de la investigación, la misma que permite cumplir con los propósitos planteados, los cuales son analizar la legislación ecuatoriana e internacional relacionada con el derecho a la desconexión laborar, tomando como punto de partida la ley de apoyo humanitario por el covid-19 del año 2020 para así poder encontrar las divergencias y/o convergencias si las existieran, mediante el análisis de legislación ecuatoriana como la constitución del 2008, la antes mencionada ley de apoyo humanitario, tratados internacionales, legislación laboral de Colombia y México, libros y artículos científicos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La desconexión laboral es un derecho relativamente nuevo a nivel mundial que se puede rastrear hasta el Código Del Trabajo Francés que introdujo el derecho a la desconexión en su artículo L2242-8, mismo que esta enfocado en regularizar y garantizar el Derecho A La Desconexión Laboral de los trabajadores mediante la creación de normativa enfocada en su aplicación y sustento, en Ecuador se puede rastrear su última configuración al año 2020 que debido a la pandemia en la Ley De Apoyo Humanitario que nació por el cambio drástico a raíz del periodo de confinamiento como resultado del Covid-19 forzó a renovar el derecho a la desconexión laboral, por lo cual se ha tenido que implementar la antes mencionada ley, para regular el uso de los medios digitales de comunicación como son los: celulares, laptops tablets, entre otras, cuya consecuencia de su uso excesivo para los trabajadores fue el deterioro de su salud y la vulneración de otros derechos, por lo que se ha podido evidenciar que la ley de apoyo humanitario ha dejado varias lagunas en cuanto a su configuración, su alcance y sobre todo las debidas reparaciones, por lo que es esencial la comparación entre México donde existe la ley Federal del Trabajo, y Colombia donde podemos encontrar el código sustantivo laboral, ya que los países antes mencionados tienen una trayectoria más amplia a la hora de manejar este derecho, por lo tanto se realizó una comparación de la normativa y jurisprudencia internacional que podría estar más desarrollada que la legislación ecuatoriana.

En relación a lo antes mencionado, el control de horas laborales siempre ha sido un tema de controversia, aunque no es más que gestionar de manera efectiva los horarios de los trabajadores, por lo mismo los empleadores deben aplicar en su estructura organizativa una serie de procedimientos que permitan documentar, registrar y manejar la jornada laboral de sus trabajadores (Vaina, 2020). Con la implementación de las nuevas herramientas digitales de comunicación que fueron empleadas para evitar la proliferación del Covid-19, dicha gestión quedo de lado, al igual que la línea que separa la vida laboral de la personal se ha visto muy distorsionada llegando a afectar la realidad social, política, laboral y educativa.

Este cambio en las distintas realidades llegó con nuevos derechos relacionados a la digitalización de los medios de producción, sin embargo, en el cual nos enfocaremos para su análisis y comparación con legislaciones internacionales más específicamente la legislación colombiana, mexicana y tratados internacionales, es el antes mencionado derecho de los trabajadores a poder desconectarse de su trabajo en su tiempo de descanso o mejor conocido como Derecho a la Desconexión Laboral, relacionado a los medios digitales, para mejor entendimiento de lo que es esta situación problemática se debe tener en cuenta que según Chaves (2022) refiere que es:

La desconexión digital es el derecho de un empleado a desconectarse de sus dispositivos digitales e imposibilitarles la comunicación a sus jefes con ellos fuera del horario laboral o durante las vacaciones para darles tiempo para relajarse y disfrutar al máximo de su vida personal y familiar. (pág. 28)

Con esta descripción se puede entender de mejor manera el alcance y limitaciones del antes mencionado derecho.

La ley Orgánica de apoyo humanitario de 2020 expedida en Ecuador en su Art 35 dispone modificar el artículo 363 del Código del Trabajo como un nuevo numeral al final del mencionado artículo donde pretende en 12 líneas ampliar las garantías de los trabajadores al derecho a la desconexión laboral que fue descuidado. Las primeras nociones referentes al teletrabajo y su regularización en Ecuador surgieron con una serie de acuerdos ministeriales en los años 2016, 2017 y 2018, los mismos que fueron creados para regular la aplicación del mismo tomando como punto de partida el sector privado y posteriormente reformándose para los trabajadores del área pública, estos cambios siguieron lo establecido en la Constitución del Ecuador de 2008 respetando los lineamientos de que el Estado deberá impulsar las nuevas tecnologías y reconocer todas las formas de trabajo, la función los acuerdos ministeriales antes mencionados únicamente estaban enfocados en el reconocimiento de nuevos tipos de contratos laborales y no en garantizar el derecho como tal, lo que si fue intentado por la ley de apoyo humanitario dejando falta de claridad y lagunas a la hora de configurar el antes mencionado derecho.

En Ecuador al igual que en la mayoría de países con legislaciones laborales definidas podemos encontrar el reconocimiento de horas extras que se entiende como tiempo de trabajo fuera del horario laboral estipulado por el código del trabajo en su Art 47

que nos dice que la jornada laboral diaria es de 8 horas al día unas 40 horas a la semana, si se extiende de ese periodo de tiempo será considerado como horas extras las cuales deberán ser remuneradas de manera puntual dependiendo si es fuera del horario laboral de las 8 horas diarias o si es en fin de semana o feriado, sin embargo desde la llegada de la pandemia y el periodo de confinamiento se hizo más presente un problema relacionado con las horas de trabajo enfocado en el uso de dispositivos electrónicos para seguir realizando operaciones laborales fuera del horario estipulado por ley sin ningún tipo de remuneración.

¿Cuáles son las convergencias y/o divergencias entre el derecho a la desconexión laboral en la legislación ecuatoriana y la internacional?

Objetivo general

Analizar la legislación y jurisprudencia ecuatoriana e internacional relacionada a los derechos de los trabajadores desde el reconocimiento y entrada en vigor del derecho a la desconexión laboral hasta la actualidad, tomando como punto de partida la ley de apoyo humanitario por el COVID-19.

Objetivo específico

- Examinar la legislación nacional con respecto a los derechos de los trabajadores enfocado a las jornadas laborales en relación al derecho a la desconexión.
- Identificar la normativa internacional en relación a los avances con respecto al derecho a desconexión laboral.
- Establecer las convergencias y divergencias entre la legislación ecuatoriana y la internacional en relación al derecho a desconexión su aplicación y garantías.

Justificación

De manera histórica se puede rastrear los primeros indicios de los derechos de los trabajadores al momento que Luis XVI aceptó el título (irónicamente nominal) de restaurateur de la liberté française con sentimientos vacilante y temeroso del tumulto

de las calles, aprobó la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. Fue entonces cuando comenzó a reconocerse la libertad de trabajo, sin la cual nunca podrían llegar a ser elaboradas las leyes de protección del trabajador. Esta libertad tiene dos aspectos fundamentales: a) la libertad de contratación, con eliminación radical del trabajo esclavo y servil (XVIII), y b) la posibilidad de realizar cualquier género de actividad laboral (XVIII), lo que significó un golpe mortal para el régimen medieval de las corporaciones y gremios, que poco después sería formalmente prohibido mediante la promulgación de la Ley de Chapelier (1791).

En aquel momento histórico, se establece la correlación directa entre los derechos del hombre y la libertad de trabajo. Así, al proclamarse antinaturales, injustas e inadmisibles todas las modalidades de la servidumbre y del corporativismo, se hizo la declaración normativa, formal y directa de que los sistemas económicos de la Edad Media habían terminado.

Los caminos en la jornada laboral, gracias a la primera revolución industrial que tuvo origen en Gran Bretaña en el siglo XIX, fue uno de los primeros sucesos que marcaron un cambio crucial en el habitual desarrollo de la sociedad, en la medida que, de forma progresiva, se implementaron novedosas formas de producción abandonando las tradicionales impulsadas por la fuerza humana y los animales, por nuevas invenciones como la maquinaria, por cual podría entenderse lo siguiente: El término revolución industrial generalmente se refiere a la síntesis de inventos tecnológicos que llevaron al cambio de la producción artesanal a la industrial, reemplazando la destreza humana con máquinas y la energía mecánica con fuerza humana y animal, dando como resultado la economía moderna, para profundizar revisar el artículo científico de (Chávez, 2004).

El cambio de la habilidad humana y la fuerza animal por la de la maquinaria fue un gran avance que impulsó la revolución industrial, aunque fue el primer engranaje de un ciclo constante de expansión de varios sectores del mercado, sumado a esto también se describe que no sólo se aumentó las jornadas de trabajo sino también se abrió paso al aumento de la intensidad del trabajo.

La segunda revolución industrial también introdujo nuevos cambios en el ámbito laboral y económico, se conocieron distintos avances tecnológicos, paralelamente a

la aparición de nuevas tecnologías, la industrialización y la libre producción económica con base en el modelo capitalista, la clase obrera empezó a verse explotada respecto a sus largas jornadas de trabajo y el mínimo reconocimiento de sus derechos como la seguridad social o el descanso, de manera que la única alternativa para afrontar este flagelo fue la creación de cooperativas y sindicatos con el fin de reivindicar sus derechos.

Por otro lado en América latina la demanda de la reducción de la jornada laboral se consiguió por los trabajadores tras numerosas huelgas, hasta conseguir durante las primeras décadas del siglo XX la aprobación de leyes laborales que dispusieron la jornada de ocho horas, en el año 1948, con la firma y entrada en vigor de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se establece que toda aquella persona en condición de trabajador o empleado tiene derecho a una jornada razonable de descanso, junto con el disfrute de los tiempos libres, al igual que tiene derecho a vacaciones periódicas completamente remuneradas, como lo contempla el artículo 24 de la presente Declaración (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

La Organización Mundial del Trabajo, ha adoptado diversos convenios encaminados a regular las horas laborales de los trabajadores, siendo conscientes de la necesidad de establecer límites entre las jornadas laborales y el tiempo de descanso o tiempo personal de cada trabajador, siendo esto una forma de proteger a los trabajadores contra los posibles riesgos en su salud y seguridad por exceso de horas laborales, al igual que es una forma de proteger la prestación laboral digna.

La información antes aportada complementa el desarrollo de la justificación de la presente investigación aportando un punto de vista más amplio en relación a una condensada reseña histórica de las primeras nociones de los derechos de los trabajadores como las jornadas laborales y derecho al tiempo de descanso, y los eventos que detonaron las primeras menciones o en su caso el reconocimiento de dichos derechos.

El presente trabajo cobra una importancia fundamental dado que el estudio sobre el derecho a la desconexión laboral fue realizado para determinar sus convergencias y divergencias entre las legislaciones extranjeras y nacionales, cuyo impacto surgió

a raíz de la pandemia de COVID 19, ya que muchos trabajadores no tenían otra alternativa más que usar herramientas tecnológicas con el fin de seguir con sus respectivos labores, pero conforme al pasar el tiempo muchos de ellos se les ha vulnerado el derecho al descanso.

Por ello la presente investigación será dirigida a personas interesadas en el tema, de diferentes esferas como la académica, la social y la jurídica; por lo que esta investigación pretende beneficiar a los lectores tanto académicos como particulares que desean comprender de mejor manera el derecho a la desconexión mediante un enfoque distinto proporcionado por la comparación de las distintas legislaciones internacionales y ecuatorianas para poder entender los problemas que ha causado últimamente el cambio brusco que ha ocasionado la pandemia y como afectó en el entorno legal del derecho laboral, además tener presente que el derecho a la desconexión es relativamente nuevo, en tanto no existe suficiente indagación o aclaración de dicho asunto.

Para el ámbito académico la presente investigación aporta como material de estudio y apoyo para futuras investigaciones relacionadas a los derechos de los trabajadores aportando un análisis comparativo en relación a legislación extranjera con un recorrido más amplio a la hora de manejar el derecho a la desconexión laboral y a su vez presenta un punto de vista más amplio gracias al análisis del recorrido histórico de los derechos laborales de los trabajadores, lo antes mencionado se lograra mediante la recolección documental de las distintas legislaciones tanto vigentes como derogadas para así tener un mejor entendimiento del problema jurídico que se trata de resolver aquí.

Agregando a lo anterior, para la arista social se puede evidenciar varios aportes pero entre los más importantes está el análisis histórico de los acontecimientos históricos sociales que llevaron a la configuración actual del derecho a la desconexión presente en la legislación ecuatoriana, colombiana, mexicana y tratados internacionales, para que así mediante la sinterización de los acontecimientos históricos sea más fácil para las personas interesadas en conocer más del derecho a la desconexión entender el camino que está siguiendo el Ecuador.

Ahora bien, el aporte de la presente investigación para el ámbito jurídico se centra principalmente en la creación de doctrina en base al análisis de las distintas legislaciones y jurisprudencia existente relacionada al derecho de los trabajadores al trabajo y al derecho que se respete sus jornadas laborales, así mismo la misma línea de pensamiento se crearan recomendaciones para la legislación ecuatoriana en relación al derecho a la desconexión basándose en el análisis efectuado a la legislación extranjera y los acontecimientos históricos y políticos que la llevaron su punto actual.

Es por esto que es importante esta investigación dado que proporciona con novedosas ideas para la legislación ecuatoriana, que será beneficioso para los trabajadores ya que en un futuro podría servir como doctrina para futuras investigaciones que se especialicen en la rama del derecho laboral, junto con las comparaciones de los países de Colombia como México que en relación a Ecuador se encuentran más avanzado en relación al tema.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO O JURÍDICO

En el presente trabajo se realizó la comparación y análisis sobre las divergencias y/o convergencias existentes en los distintos cuerpos normativos relacionados a los derechos de los trabajadores ecuatorianos, colombianos, mexicanos y tratados internacionales relacionados con el Derecho Laboral y su homónimo el Derecho a la Desconexión Laboral, al desglosar de manera jurídica las partes fundamentales de cada cuerpo normativo sin dejar de lado la doctrina, jurisprudencia, artículos científicos y trabajos de investigación, para así compararlos con sus semejantes en Colombia y México, se pudo evidenciar las diferencias arraigadas en los principios rectores y en las instituciones jurídicas del derecho a la desconexión laboral establecidos en cada país y como la evolución individual de cada uno de los países marco y definido el camino por el cual se dirigirá el antes mencionado derecho, por lo tanto, y como una breve conclusión se puede entender que en la legislación correspondiente a cada país seleccionado como objeto de estudio y comparación existe el antes mencionado derecho el cual será analizado entendiendo su realidad social y política al momento de su configuración.

Así mismo a nivel nacional como primer estudio se seleccionó los antecedentes teóricos de la Tesis de Riera, (2020), en Guayaquil – Ecuador TITULADA “El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador.”, determina como objetivo principal el establecer si la normativa actual en torno al Teletrabajo garantiza el derecho a la desconexión en el marco de la protección de los derechos del teletrabajador, el método de investigación empleado para la realización de la antes mencionada tesis es el método mixto cualitativo, cuantitativo y con una revisión de literatura académico-normativa, para el levantamiento de información, se utilizaron las herramientas de la entrevista y encuestas. Para conocer la percepción de los teletrabajadores frente al derecho al descanso.

En otras palabras. El aporte de la tesis de Riera, (2020) son datos de análisis de encuestas que, aunque la presente investigación es cualitativa nos proporciona un punto de vista diferente a la hora de comprender las falencias del derecho a la desconexión.

En ese mismo contexto, a nivel nacional como segundo estudio se seleccionó la tesis de Andrade, (2021) en Quito TITULADA “Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado Ecuatoriano” el objetivo principal de la tesis antes mencionada es la recomendación de creación de nuevas y potenciales garantías, la metodología de investigación empleada es técnicas de análisis documental e interpretación de fichas varias. Así mismo, el modelo de investigación empleado corresponde al mixto, analítico descriptivo, la conclusión a la que se llega es que la aplicación directa de las herramientas digitales de nueva generación en la vida de las personas, ha supuesto cambios de manera disruptiva en el statu quo de ciertos derechos y con ello han dado lugar a la evolución y nacimiento de una nueva gama de derechos humanos.

La antes mencionada tesis aporta al trabajo de investigación con información relacionada con el tema a investigar y un punto de vista diferente y un enfoque de investigación similar al que se va a emplear, y tomando en cuenta las recomendaciones de creación de garantías para el derecho a la desconexión al momento de realizar la comparación con la legislación internacional.

Agregando a lo anterior, a nivel internacional como primer estudio se seleccionó los antecedentes teóricos la tesis de Muñoz y Sánchez, (2022) en Bogotá D.C. CUYO TITULO FUE “El Derecho A La Desconexión Laboral, Un Análisis Comparado”, plantea como objetivo principal el estudio de los antecedentes de la desconexión laboral tanto en el contexto internacional, mediante la revisión de legislaciones existentes tanto en países europeos como latinoamericanos, el método de investigación empleado es el análisis documental y análisis de la jurisprudencia de distintos países. Por lo tanto. El derecho a la desconexión laboral es a nuestro juicio una gran apuesta que han tenido diversos países incluyendo Colombia para respetar los límites de las jornadas laborales y el efectivo disfrute al descanso y al tiempo libre para el desarrollo personal de cada trabajador.

El aporte para la investigación es la información recopilada por la realización de diversos análisis a normativa relacionada al derecho a la desconexión en legislación de diversos países de la región entre los cuales está Ecuador, Colombia y México, y de igual forma a tratados internacionales, debido a que la presente investigación de titulación está siguiendo un camino similar.

En esa misma línea, a nivel internacional como cuarto estudio se seleccionó los antecedentes teóricos de Cruz y Delgado, (2020) en Socorro TITULADO “Derecho A La Desconexión Digital en el Ordenamiento Jurídico Colombiano”, en este trabajo de titulación no solo se presenta un análisis del teletrabajo y su evolución jurídica en el mundo, sino también sobre los derechos que tienden a vulnerarse en esos nuevos modelos laborales, enfocados en la intimidad del trabajador, el derecho al descanso y la desconexión laboral, un derecho ya regulado en varios países pero que como se revisó en apartes de nuestra investigación un tema que solo tiene por el momento una voluntad legislativa en el nuestro tomando como objetivo principal la interpretación teleológica, la metodología que se implemento es la revisión documental y el análisis documental, que llevo a los siguientes resultados: Es necesario que los legisladores realicen adecuaciones normativas al modelo de teletrabajo, en cuanto es oportuno implementar nuevos enfoques de protección a los derechos de los trabajadores que se ven vulnerados durante la ejecución de estos nuevos modelos de trabajos y que se encuentran actualmente protegidos por la Organización Internacional del Trabajo, ahora bien.

El enfoque tomado en la antes mencionada tesis nos aporta un nuevo punto de vista para el desarrollo de nuestro trabajo tesis dándonos a entender que la legislación colombiana igual tiene falencias al momento de configurar y garantizar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores.

Igualmente, a nivel internacional como quinto estudio se seleccionó el antecedente teórico de Bautista, Prieto y Nañez, (2020) en Colombia “El Derecho A La desconexión Laboral Y Su Regulación En La Legislación Colombiana” tomando como objetivo principal Analizar cuál fue el desarrollo del derecho a la desconexión laboral en el marco internacional y su incidencia en el ordenamiento jurídico colombiano, el método cualitativo que caracteriza esta investigación permite identificar el contexto, fundamentos y características que componen y originaron el fenómeno de estudio, para esto, se utiliza la recolección de información desde diferentes posturas teóricas y conceptuales a partir de las categorías establecidas en esta investigación, llegando con esto a los siguientes resultados, Dentro del ordenamiento jurídico colombiano sí se contempla la protección al derecho a la desconexión laboral. Lo anterior, por cuanto bien se enunció existe el suficiente

sustento normativo para invocar su protección ante un juez, sea por vía de tutela dentro de las excepciones establecidas o por medio de una demanda ordinaria laboral, no obstante, esta protección se concibe de forma tímida y disimulada, En tal sentido.

El aporte del trabajo de investigación nos contribuye con información para el desarrollo de nuestros objetivos específicos desde un punto de vista externo debido a que la legislación colombiana converge en puntos similares a la ecuatoriana, pero a su vez tiene postulados diferentes que al ser analizados nos permitirán entender el porqué de tales diferencias.

Con este contexto el presente trabajo de investigación se realizará el análisis de las convergencias y/o divergencias de las distintas legislaciones existentes y derogadas en Ecuador, Colombia y México, y al mismo tiempo tratados internacionales empezando por la declaración universal de los derechos humanos, la convención internacional OIT, en relación a la normativa ecuatoriana será materia de estudio la constitución de la república del Ecuador de 2008, el código del trabajo, acuerdos ministeriales relacionados al derecho a la desconexión del 2016, 2017 y 2018 y como punto de partida la ley orgánica de apoyo humanitario de 2020, en relación a la legislación colombiana partirá con el estudio de la constitución política de Colombia de 1991 y a su vez el código sustantivo del trabajo del mismo país y en relación a la legislación mexicana será analizada la Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos y a la par se analizara la ley federal del trabajo, además se analizara el código del trabajo Frances que fue el primero en reconocer y garantizar con múltiples mecanismos el derecho a la desconexión laboral.

En esa misma línea de investigación y utilizando de apoyo la doctrina relacionada al derecho a la desconexión laboral para así llegar a tener una mejor comprensión del tema a investigar debemos tener en cuenta que

Este derecho se explica porque la conectividad entre las personas por medios digitales se ha extendido en las empresas como una herramienta de trabajo. Tal situación está provocando una vulneración en la limitación de la jornada laboral y, así, del derecho al tiempo libre de los trabajadores. (Victoria, 2020, pág.1)

Teniendo en cuenta la doctrina previamente citada el irrespeto a las jornadas laborales da como resultado la vulneración al derecho de los trabajadores de poder gozar su tiempo libre y de esparcimiento, en ese mismo contexto podemos encontrar aún más doctrinarios con pensamientos similares que valen la pena citar como

referencias y punto de partida para el presente trabajo, pero para un mayor entendimiento de lo relacionado a la aplicación y garantías del antes mencionado derecho es pertinente tener en cuenta que

El derecho a la desconexión digital implica que, fuera del horario laboral, el empresario no debe contactar con los trabajadores a través de dispositivos para nada relacionado con el trabajo (dar instrucciones, realizar preguntas o encargar nuevas tareas). Y que los trabajadores, en caso de que esa comunicación se produjera, pueden ignorarla completamente hasta el comienzo de su jornada laboral. (Ramírez,2022, pág.5)

Por lo tanto y a breve rasgos lo que se busca al reconocer el derecho a la desconexión laboral es garantizar el tiempo de esparcimiento, descanso y recreación de los trabajadores y los horarios laborales que se encuentran establecido en las distintas legislaciones a analizar y correspondientes a cada país.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La finalidad del presente capítulo es definir los elementos metodológicos que permite cumplir con el propósito planteado en la investigación, el cual es analizar la legislación y jurisprudencia ecuatoriana e internacional relacionada a los derechos de los trabajadores desde el reconocimiento y entrada en vigor del derecho a la desconexión laboral hasta la actualidad, tomando como punto de partida en Ecuador la ley de apoyo humanitario por el COVID-19, la cual fue un hito histórico importante en el derecho laboral más específicamente para el derecho al descanso de los trabajadores ya que trato de garantizarlo ante la aparición e implementación de las nuevas tecnologías.

La presente investigación asume un paradigma metodológico jurídico dogmático que es llamado también “investigación formal-jurídica, conceptual-jurídica, o simplemente dogmática. Aquí se encarga de estudiar a las estructuras del derecho objetivo o sea la norma jurídica y el ordenamiento normativo jurídico por lo que se basa, esencialmente, en las fuentes formales del derecho objetivo (...)” (Tantalean,2016, pág. 5). Siguiendo la misma línea de ideas se busca realizar el análisis de las fuentes formales del derecho, las cuales son aplicadas en las distintas legislaciones, lo que proporciona una pauta para entender mejor sus distintas configuraciones, debido a que son esencialmente las mismas en cada legislación pero a su vez son únicas, por lo tanto analizarlas de manera individual tomando en cuenta la realidad social y política única de cada país, nos permitirá entender el porqué de las distintas configuraciones del derecho a la desconexión existente en cada legislación.

Siguiendo este orden de ideas el paradigma investigativo que se empleo es el interpretativo o interpretativo-jurídico y por lo mismo se debe tener en cuenta que es una actividad que consiste en establecer el significado o alcance de las normas jurídicas y de los demás estándares que es posible encontrar en todo ordenamiento jurídico y que no son normas, para una mejor comprensión se debe tener en cuenta que el paradigma interpretativo

Tiene un carácter eminentemente deconstructivo, en el sentido de que debe analizar las partes y el todo en un continuo círculo que se interrelaciona. En consecuencia, no es rígido pues

entiende que la interpretación es solo una manera de entender la realidad. (Ayala, 2022, pág. 3)

Tomando en cuenta lo antes mencionado, no se puede encasillar al resultado del paradigma interpretativo como una verdad absoluta si no como una de tantas aristas que se presentan al momento de analizar y estudiar el derecho y por lo tanto para el presente trabajo es el método más óptimo ya que se interpretara de una manera flexible permitiendo adaptarse a la realidad.

Igualmente, la dirección empleada para la realización de la presente investigación es el enfoque cualitativo para descubrir o refinar las preguntas de investigación en el proceso de interpretación, según los autores se puede entender: “como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos.”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 9), por lo tanto, se usó elementos tanto teóricos, normativos y doctrinales cuyo fin es desentrañar los principios rectores aplicados al derecho a la desconexión laboral en cada legislación a estudiar tomando como punto de partida la ley de apoyo humanitario expedida en Ecuador en el año 2020.

Asimismo, el diseño del presente trabajo es hermenéutico ya que se realizó un análisis interpretativo por lo que debemos tener en cuenta que

La hermenéutica se define como el arte de interpretar y comprender los textos en toda su dimensión, es decir, su objetivo es ir más allá del significado literal e intentar a comprender su verdadero sentido: su significado alegórico-simbólico, la motivación y tesis del autor, el discurso que hay tras el escrito y el contexto histórico-social en el que se desarrolla. (Martínez, 2021).

Por lo que el presente trabajo de investigación tiene como fin de explicar la normativa antes mencionado, además de analizar legislación y jurisprudencia nacional como lo es el Código del Trabajo, Ley de Apoyo Humanitario entre la internacional como la Ley Mexicana Federal del Trabajo junto con la legislación colombiana en relación al derecho a la desconexión laboral, en conjunto con diversa doctrina relacionada a los derechos de los trabajadores y jurisprudencia enfocada al con los horarios laborales.

Por lo tanto el derecho comparado es una modalidad de investigación jurídico independiente que funge como medio para poder determinar la existencia de convergencias y divergencias entre dos o más marcos jurídicos para así lograr

discernir del porqué de tales diferencias y mediante la aplicación de distintas modalidades de investigación jurídica empleando el derecho comparado como fuente de soluciones prácticas llegar a tener un mejor juicio de lo que el mismo representa, por ello la presente investigación se sustenta en la antes mencionada técnica de análisis jurídico, en tal sentido se debe tener en cuenta que “La comparación de instituciones, órdenes y sistemas jurídicos se hace de una manera descriptiva. La tarea descriptiva de la ciencia del derecho la acompaña desde sus inicios y se aplica a todo el derecho positivo (...)” (Salmorán, 2017, pag.2), por lo tanto y tomando en cuenta lo anterior el análisis jurídico que se llevó a cabo empleando la técnica antes mencionada ya que nos permitió discernir el avance relativo entre legislaciones a la hora de garantizar el derecho a la desconexión y a su vez se podrá entender el porqué de tales diferencias o semejanzas si existieran.

Como unidad de análisis para la presente investigación tenemos las distintas legislaciones tanto ecuatorianas como extranjeras relacionadas al derecho laboral y al derecho a la desconexión laboral el cual será investigado a distintos niveles, pero se debe tener en cuenta que “La unidad de análisis es una parte esencial de un proyecto de investigación. Es lo principal que un investigador analiza en su investigación(...)”(Ortega, 2019, pág. 3) por lo tanto la investigación procede indagar sobre el antes mencionado derecho a través de la historia del derecho laboral de cada una de las legislaciones de los países seleccionados para esta investigación los cuales son: Ecuador, Colombia y los Estados Unidos Mexicanos sin dejar de lado los tratados internacionales vigentes y derogados con la finalidad de entender las bases fundamentales del antes mencionado derecho en cada una de las legislaciones y los eventos sociales y políticos que llevaron al reconocimiento del mismo en cada uno de los países antes mencionado y en el mismo camino poder discernir la posible existencia de tanto semejanzas como diferencias. Las legislaciones a ser tomadas en cuenta son:

- Constitución de la república del Ecuador del 2008
- Ley de apoyo humanitario
- Código del trabajo
- Código Sustantivo del Trabajo (Colombia)
- Ley Federal del Trabajo (México)
- Código del Trabajo (Francia)
- Declaración universal de los derechos Humanos

- Convenios de la OIT
- Libros
- Artículos científicos

El método empleado para la realización de la comparación de las distintas legislaciones es la revisión documental que a breves rasgos es

Una técnica de investigación cualitativa responsable de recopilar y tamizar información mediante la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones sonoras, películas, periódicos, bibliografías, y que por lo mismo consiste en la identificación, recogida y análisis de documentos relacionados con el hecho o contexto estudiado. (Ortega, 2019, pag.7)

Por lo tanto, la recolección y análisis documental resulta ser a grandes rasgos la más eficiente y acertada herramienta de investigación y recolección de datos para este trabajo de investigación y dado que al ser una técnica de investigación cualitativa cumple con lo a cabalidad con el enfoque que se toma para la investigación ya que para el presente trabajo solo se realizó el análisis de la información de distintas fuentes como son: las distintas legislaciones, artículos científicos, trabajos de investigación, tesis, libros y jurisprudencia .

Instrumento de Registro De Información

Documento	Análisis

Para continuar con la investigación se debe proceder con el análisis de la información antes recopilada por lo cual debemos tener en cuenta que “Los datos son entendidos como interacciones, situaciones, fenómenos u objetos de la realidad estudiada, que el investigador recoge a lo largo de su proceso de investigación y que poseen un contenido informativo útil para los objetivos perseguidos en la misma (...)” (Carvajal,2017, pag.1), en esa misma línea, el método a utilizar será el inductivo que

según Bernal (2006) es un método que “utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares, aceptados como válidos para llegar a conclusiones cuya aplicación es de carácter general (...)” (pag.1), por lo tanto el antes mencionado método resulta ser el más óptimo pero no el único a ser empleado para el análisis e interpretación de las distintas legislaciones a analizar ya que nos permite llegar a conclusiones de lo expuesto en los textos normativos.

Adicional al método inductivo se tiene tres técnicas aplicables al análisis de las legislaciones seleccionadas para la presente investigación que son: el método literal, el histórico y el teleológico que serán aplicados al estudio de las distintas legislaciones, los mismos que a breves rasgos nos aportan con un enfoque distinto de la realidad expuesta en la legislación ecuatoriana, colombiana y mexicana y que fungirán como un lente de análisis para entender las distintas realidades sociales y políticas existentes en cada país al momento de la configuración del derecho a la desconexión laboral, y así tener un campo de observación más variado a la hora de discernir el camino adoptado por las distintas legislaciones al momento de configurar el antes mencionado derecho.

CAPITULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos al realizar la investigación que se encaminó al cumplimiento de cada objetivo específico por lo que, se realizará una revisión de las distintas legislaciones y jurisprudencias encontradas en Ecuador, Colombia, México, así como en tratados internacionales relacionadas al derecho a la desconexión laboral. Para dar cumplimiento al objetivo de la presente investigación; analizar la legislación y jurisprudencia ecuatoriana e internacional relacionada a los derechos de los trabajadores desde el reconocimiento y entrada en vigor del derecho a la desconexión laboral hasta la actualidad, se ha tomado como punto de partida la ley de apoyo humanitario por el COVID-19, se empleó los métodos de análisis previamente delimitados según cada uno de los objetivos planteados.

Análisis de la Legislación Nacional con Respecto a los Derechos de los Trabajadores Enfocado a las Jornadas Laborales y el Derecho a la Desconexión

Para la realización del primer objetivo específico se revisó la legislación ecuatoriana desde 2016 hasta la actualidad tomando como punto de referencia la Ley orgánica de Apoyo Humanitario de 2020 que fue la primera a nivel nacional en tratar de garantizar el derecho a la desconexión laboral; así mismo como segundo objeto de análisis tenemos la Constitución De La República del Ecuador del 2008 y los acuerdos ministeriales de 2016, 2017 y 2018 los mismos que fueron los primeros en normal el teletrabajo para el sector público y privado debido a que los primeros postulados del derecho a la desconexión están directamente relacionados con el teletrabajo.

Constitución de la República del Ecuador 2008

Antes de la creación de la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario y remontándonos hasta la creación de la constitución de 2008 tenemos la Constitución de la República del Ecuador que sigue vigente hasta la actualidad la misma que establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, lo significa que constitucionalmente se reconoce y garantiza todos los derechos existentes deberán ser respetados sobre todas las cosas otorgándoles a todos los derechos el mismo nivel de importancia. En el mismo camino La Constitución De La República Del

Ecuador en su artículo 16 numeral 2 determina el uso y la promoción de nuevas tecnologías para mejorar los procesos de producción locales, que significa que el Estado deberá adaptarse a las nuevas tecnologías que fueran implementadas en la realidad nacional para asegurar un mejor desarrollo económico, político y social, además en la misma línea de ideas se identificó que en el artículo 66 numeral 2 de la constitución se reconoce y garantizará a las personas el empleo, el descanso y el ocio por igual a todas las personas lo que va de la mano con el Teletrabajo y El Derecho a la Desconexión Laboral.

Código Del Trabajo 2023

La figura del teletrabajo al igual que el derecho a la desconexión son relativamente nuevos, siendo mencionados por primera vez en 2016 por medio de un acuerdo ministerial aplicado para el sector privado. Mediante la misma figura de acuerdo ministerial fue normado de manera muy elemental el teletrabajo para el sector público en el año 2017 por el mismo medio y modificada para el mismo sector en el año 2018, lo antes mencionado será ampliado posteriormente, siguiendo la misma línea de acuerdo ministerial, no fue sino hasta 2020 que la figura de teletrabajo fue normada en el código de trabajo a la par del derecho a la desconexión laboral mediante el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-18 que surgió a raíz de la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario del 2020 que dispuso que se agregará todo lo dispuesto en el artículo 35 de la antes mencionada ley orgánica todo lo que tenga relación con el teletrabajo y el derecho a la desconexión al artículo 16 del código del trabajo, para así tratar de regular esta nueva modalidad de trabajo que sería empleada durante el periodo de confinamiento a causa del Covid-19.

Siguiendo un orden cronológico entre la creación de la Constitución del Ecuador de 2008 y la promulgación La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020 encontramos una serie de acuerdos ministeriales fechados agosto 2016, mayo 2017 y enero 2018, los cuales serán analizados por orden de antigüedad cronológicamente, empezando por acuerdo ministerial No. MDT-2016-190 de agosto de 2016 en su artículo 1 relacionado con su Objeto y Ámbito que de manera general expresa que el objeto del acuerdo es normar el teletrabajo como novedoso medio de prestación de servicios en el sector privado, tomando en cuenta las limitaciones tecnológicas y sociales del momento, sin embargo, a pesar de tener la primera definición de teletrabajo no se

encuentra reconocido como tal el derecho a la desconexión, lo único que ampara el derecho de los trabajadores al descanso es el código del trabajo vigente en ese momento.

Además para una mejor comprensión, se tuvo en cuenta que el 16 de abril de 2016 se produjo en Ecuador un terremoto de magnitud 7.6 grados en escala de Richter aun que tuvo repercusiones a nivel nacional siendo su mayor impacto a la región litoral ecuatoriano, viéndose afectadas la infraestructura de muchas ,lo que llevó a los empleadores del sector privado a implementar una nueva modalidad de trabajo denominada teletrabajo, misma que a aproximadamente expresa una definición en el artículo 2 literal “B” que del antes mencionado acuerdo ministerial lo define como aquella persona que realiza sus actividades fuera de las instalaciones donde mantiene la actividad su empleador sea de manera parcial y permanente.

En esa misma línea, el antes mencionado artículo en su literal “C” define lo que es entendido como lugar habitual del empleador que complementa el concepto presentado en el literal anterior, estableciendo que se entiende por instalaciones en las que el empleador realiza sus actividades el espacio físico sea matriz o cualquiera de sus dependencias. El artículo 3 del acuerdo ministerial de 2016 determina que el contrato de teletrabajo deberá ser por escrito según lo dispuesto por el código de trabajo y además en su literal “C” que en el mismo contrato se debe determinar que parte será responsable de suministrar los equipos y su mantenimiento.

Ahora bien, el Artículo 7 del acuerdo ministerial No. MDT-2016-190 nos deja entender de manera superficial que el empleador es el encargado de disponer a sus trabajadores la realización de sus actividades en la modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y el tipo de trabajo a ejecutarse. Pero en el artículo 8 del mismo acuerdo ministerial se interpreta que el empleador debe proporcionar las condiciones necesarias para la realización del teletrabajo, como la obligación de garantizar a los trabajadores que se encuentren en esta modalidad los mismos derechos que los que están en modalidad presencial, de igual forma está obligado a evitar que los trabajadores en la modalidad de teletrabajo no sufran de aislamiento en relación a los demás trabajadores y fomentar actividades de integración y, además la parte empleadora deberá contar con los medios tecnológicos

para mantener la comunicación con los trabajadores bajo dicha modalidad con el fin de ejercer control y supervisar sus funciones.

Así mismo, el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190 en su artículo 11 en líneas generales nos da a entender a que el marco relacionado a la jornada laboral deberá ceñirse a lo dispuesto en el código del trabajo vigente en el periodo 2016 y en su artículo 12 que en términos generales determina que la parte empleadora deberá contar con los mecanismos necesarios para llevar un adecuado control de las horas extras, suplementarias y extraordinarias así como las jornadas nocturnas siguiendo los lineamientos dispuestos por el código de trabajo vigente y deberá ser aprobado por el trabajador esta revisión, el artículo 13 del acuerdo ministerial ya antes mencionado de 2016 superficialmente está centrado en resguardar la salud de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, estableciendo que la parte empleadora es completamente responsable por la misma; no existe mención del derecho a la desconexión pero si abre camino a la regulación de la nueva modalidad de trabajo denominada teletrabajo.

En esa misma línea, en 2017 fue expedido el acuerdo ministerial No. MDT-2017-0090-A, mismo que fue creado para normar el teletrabajo en el sector público mediante disposiciones generales para los empleados públicos de manera general y basándose en el que fue expedido el año anterior, crea normativa para todos los trabajadores del sector público que se allanaron a la figura del teletrabajo, debido al COVID 19 y al periodo de confinamiento por el cual paso Ecuador y el mundo. En su artículo 1 se dispone que en el presente acuerdo ministerial se continuara con el espíritu de regularizar el teletrabajo expresado en el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190 con la marcada diferencia que el expedido en 2017 está dirigido a los empleados del sector público. Continuando y con el mismo objetivo el artículo 2 y en gran medida nos da a entender que lo dispuesto en el presente acuerdo ministerial regirá para todas entidades estatales las mismas que están enlistadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica De Servicio Público, el artículo 3 del acuerdo ministerial No. MDT-2017-0090-A y en términos generales difiere de su predecesor ya que nos da una definición un tanto diferente del teletrabajo integrando unos nuevos conceptos que nos dice que el teletrabajo es aquel que se presta de manera no presencial en jornadas ordinarias

o especiales que se realizan fuera de las instituciones públicas para la que labora siempre y cuando sea posible segunda la naturaleza del servicio utilizando los tics.

Por otra parte, en el artículo 9 del acuerdo ministerial de 2017 a breve rasgos se plantea la responsabilidad de las herramientas empleadas para la realización del teletrabajo las cuales si fueran entregadas por la institución el trabajador tendrá la responsabilidad de la custodia y mantenimiento así como la obligación de devolver los equipos al culminar la modalidad de trabajo o su relación laboral, así manteniendo una coherencia con el acuerdo ministerial expedido de 2016 relacionado al teletrabajo referente a que la institución deberá contar con los mecanismos internos para llevar un adecuado control de horas suplementarias o extraordinaria, aunque se pudo identificar una diferencia marcada referida al pago de las mismas que solo podrá ser efectivo previo a la aprobación de la autoridad de la unidad de proceso al que pertenece el teletrabajador.

En tal sentido, y a diferencia de las instituciones privadas en el artículo 12 en general entrega parámetros sobre las evaluaciones a los trabajadores que estén bajo la modalidad laboral antes mencionada, de esto se desprende, que los trabajadores del sector público gozaban con más normativa relacionada al teletrabajo tanto para su implementación, como configuración y evaluación. Sin embargo, se continua con el mismo camino de su antecesora, la cual es la clara falta de algún tipo de anuncio sobre el derecho a la desconexión laboral, aunque se mantiene la mención al respeto de los horarios laborales enmarcados en el código laboral vigente del periodo 2017.

Continuando con el análisis y como nuevo objetivo del mismo tenemos el acuerdo ministerial No. MDT-2018-008-B que guarda congruencia con sus antecesores, sin embargo, a diferencia de los dos acuerdos ministeriales anteriores el del 2018 solo cuenta con un único artículo que funge como medio de ampliación para el acuerdo ministerial No. MDT-2017-0090-A, más específicamente el artículo 6 referente a la aplicación al teletrabajo, reformándolo y agregando contenido que para la aplicación del teletrabajo sea garantizado de manera preferencial para los grupos más vulnerables, el cambio antes mencionado fue empleado para asegurar que las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria pueden acceder a esta modalidad de trabajo de manera preferencial así guardando congruencia con el

artículo 35 y 50 de la constitución referente a la atención prioritaria y a las garantías de las personas que sufran de una enfermedad catastrófica respectivamente.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Como resultado de la investigación se analizó la legislación ecuatoriana relacionada al derecho a la desconexión laboral, este análisis tiene su punto de partida con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario del 2020 que a causa de la grave conmoción mundial por el Covid-19 fue expedida. La ley antes mencionada fue creada con el espíritu de realizar modificaciones puntuales a la legislación ecuatoriana para así adaptarse a la nueva realidad nacional; la reforma que será objeto de análisis es al artículo 16 del Código del Trabajo que tiene su origen en el artículo 35 del antes mencionada Ley Orgánica De Apoyo Humanitario la misma que dispuso que se agregue al final un inciso denominado “**Del teletrabajo**” que entre otros preceptos regula las horas de descanso para las personas en esta modalidad de trabajo que pertenezcan tanto a instituciones públicas o privadas las mismas que no deberían ser menor a 12 horas, y durante este periodo de tiempo los trabajadores estarán exentos de responder y o acatar requerimientos de sus empleadores, así lo antes mencionado trata de cumplir con los lineamientos establecidos en la constitución.

Identificar la normativa internacional en relación a los avances en relación al derecho la desconexión laboral

En relación al cumplimiento del segundo objetivo específico tenemos la identificación de la normativa internacional relacionada al derecho a la desconexión laboral, y como punto de partida para la realización de la identificación de la normativa tenemos a los países de Colombia y México, así como sus respectivas legislaciones que serán objeto de un estudio. Además, se realiza un análisis referencial a la legislación laboral francesa que fue la primera a nivel mundial en reconocer el derecho a la desconexión laboral en su cuerpo normativo laboral, al mismo tiempo, se realizará un análisis de los tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el tratado de la Organización Internacional del Trabajo en adelante OIT.

Para comenzar con la identificación de la normativa internacional tenemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos que fue creada con el fin de agrupar y garantizar los derechos que toda persona por el simple hecho de serlo tiene en todo

momento, por lo tanto, la misma no se ha quedado estática ha ido evolucionando a la par de la sociedad sin dejar de lado sus bases, es así que tras una revisión se desprende que se encuentran los mismos derechos reconocidos en La Constitución De La República Del Ecuador del 2008 pero los que son motivo del análisis son el artículo 66 numeral 2 que contempla el derecho al trabajo, empleo, descanso y ocio, esto mismo tiene relación con los articulo 23 y 24 de la declaración universal de los derechos humanos que son el derecho al trabajo y al descanso respectivamente, es de ahí que se desprende lo que se conoce como derechos de la nueva era dentro del cual se desprende un nuevo derecho el cual es el derecho a la desconexión laboral, en la misma línea, tenemos a la OIT un organismo internacional encargado de las regulaciones laborales que en el año 2022 publicó un estudio sobre las jornadas laborales centrado específicamente en Latinoamérica y mencionado que en este territorio existe un irrespeto a las jornadas laborales lo que plantea un gran desafío a la hora de garantizar el derecho a la desconexión por lo cual sigue con la misma línea de mediante una nueva normativa trata de garantizar el antes mencionado derecho y las limitaciones para empleador y trabajador que se desprenden del mismo.

Ahora bien, la legislación europea siempre ha sido fuente de consulta e inspiración para la legislación latinoamericana, por lo mismo no es coincidencia que sea en Francia donde por primera vez se reguló en una normativa laboral el derecho a la desconexión que fue creada en el año 2016 pero no fue hasta el año 2017 que entró en vigencia, así el código laboral francés en su Artículo L2242-8 nos comparte ideas fundamentales para regular el derecho a la desconexión laboral, las mismas que se han podido encontrar en distintos cuerpos normativos tanto en Ecuador, Colombia y México.

Así retomando lo mencionado en el párrafo anterior constitución colombiana de 1991 en donde podemos encontrar preceptos similares a los encontrados en la constitución ecuatoriana, pero cabe resaltar que la misma es considerablemente más antigua teniendo su origen como tal en el año de 1991 y con su última modificación en el año 2016, la constitución colombiana comparte varios lineamientos como son el reconocimiento del derecho al descanso para los trabajadores que está estipulado en su artículo 53 que plantea de manera sucinta una serie estatutos para el trabajo que se realizará dentro del territorio colombiano estableciendo así que ninguna ley o

contrato laboral podrá pasar por alto los derechos humanos ni la dignidad de los trabajadores, así mismo, otro punto a resaltar es su artículo 25 el cual garantiza el trabajo como un derecho social que debe ser garantizado con el Estado, así para la constitución colombiana el trabajo y el descanso van de la mano, pero aun así no se menciona en ningún apartado de la constitución el derecho a la desconexión laboral.

Es así que producto de la grave conmoción mundial causada por el Covid-19 afecto a cada país de manera similar pero diferente a la vez, es así que los países que no tenían regulado el teletrabajo comenzaron a realizarlo, algunos haciéndolo antes que otros de manera más o menos desarrollada ya que está relativamente nueva modalidad se empleó en gran medida durante el periodo de confinamiento, siendo así que en 2022 casi 4 años después Colombia expide la Ley 2191 de 2022 relacionada al teletrabajo donde se debe tener en cuenta que:

Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. (El congreso De Colombia,2022, pag.1)

Así el primer artículo se da la definición de teletrabajo, el derecho a la desconexión y una normativa en relación a la aplicación del último, así se da a conocer el objetivo de dicha ley que es promover la aplicación del antes misionado derecho sin importar la modalidad laboral, en su artículo 2 nos menciona los principios orientadores que se entienden como:

El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley. (El congreso De Colombia,2022, pag.1)

Así demostrando que los mismos respaldan y orientan lo referente al derecho a la desconexión mencionando, ratificando lo mismo en los principios constitucionales y en lo dispuesto por la OIT, en su artículo 3 plantea una definición bastante completa que lo detalla de la siguiente manera el derecho a la desconexión laboral:

Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o

jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. (El Congreso De Colombia,2022, pag.1)

Tomando lo mencionado anteriormente y siguiendo los preceptos establecidos por varios autores parafraseándolo, dice que es el derecho de todos los trabajadores a no estar en la obligación de contestar mensajes de sus empleadores fuera del horario laboral menos aun en sus vacaciones así guardando congruencia con lo dispuesto en el artículo 3.

Agregando a lo anterior, y continuando con la revisión de los artículos de la Ley 2191 de 2022 en su artículo 4 expone y se debe tomar en cuenta que:

Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. (El Congreso De Colombia,2022, pag.1)

El derecho a la desconexión deberá ser garantizado una vez termina la jornada laboral, y que se deberá asegurar el goce del tiempo de descanso, además menciona que la inobservancia del mismo derecho será tomada como acoso laboral, y siguiendo la misma línea de su artículo 5 se establece que:

Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos: a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima. c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta. (El Congreso De Colombia,2022, pag.1)

Así demostrando que todo medio laboral conformado por una persona natural o jurídica deberá contar con una normativa o política de desconexión laboral interna la cual deberá contar con tres puntos importantes la forma con la que se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión, un mecanismo por el cual los empleados

públicos podrán presentar una queja ante la vulneración del mencionado derecho y un mecanismo para el trámite de las misma que garantice el debido proceso y que incluya la opción de medios alternativos de solución de conflicto.

Por otra parte, en el artículo 6 plantea las excepciones para el cumplimiento de la siguiente ley que son:

No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley: a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro; c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. (El Congreso De Colombia,2022, pag.1)

Así se entiende que en casos de fuerza mayor o fortuito en los que se requiera el cumplimiento de una función, en aquellos casos que por la naturaleza de su función se requiera tener una disponibilidad permanente y cargos de servidores públicos de dirección confianza y manejo, y para finalizar la Ley 2191 de 2022 en su artículo 7 dispone para los trabajadores públicos:

El trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos. La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5 de la presente ley. (El Congreso De Colombia,2022, pag.1)

Así poniendo en conocimiento de los trabajadores que se sientan su derecho a la desconexión labora ha sido vulnerado el medio para poder presentar la denuncia ante un inspector de trabajo de manera detallada.

Como ya ha podido observar la mayoría de las legislaciones Latinoamérica está basada en legislación europea y la mexicana no es la excepción al igual que la ecuatoriana y la colombiana tiene entre sus principios el derecho al trabajo y al descanso en los artículos 5 y 123 respectivamente, donde en el primero reconoce que todos los mexicanos tiene derecho al libre acceso al trabajo y es deber del estado

garantizar las fuentes de trabajo para mejorar el desarrollo social del país, en el artículo 123 se establece el derecho al descanso y al ocio que va de la mano con el derecho al trabajo ya que según la constitución mexicana no puede existir el uno sin el otro ya que si se trabaja se debe descansar y si se descansa se debe trabajar.

Agregando a lo anterior, en México encontramos la Ley Federal de Trabajo que al igual que otros países de la región durante el periodo de Covid-19 reconoció el teletrabajo y a su vez el derecho a la desconexión laboral durante el año 2021 mediante una reforma al artículo 68 del antes mencionado código que a breve rasgos trata de regular el periodo laboral de los trabajadores y limitar a que el tiempo extra en una jornada laboral normal no debe superar las 9 horas a la semana de manera acumulativa y a su vez asegurar el tiempo de esparcimiento de los trabajadores fuera del horario laboral y aún más busca que se respete los límites de separación entre la vida laboral y personal, tal objetivo por estar el hecho de estar desarrollado en un solo artículo no abarca todo lo que representa el derecho a la desconexión laboral ni las limitaciones del teletrabajo.

Las distintas normativas internacionales que se pudieron identificar que tienen relación directa con el segundo objetivo específico fueron relativamente pocas pero cabe mencionar que la más relevante a criterio de los investigadores de este trabajo de titulación es la ley colombiana 2191 de 2022 que a diferencia de las legislaciones de Ecuador y México está en un punto de desarrollo mayor que proporciona una más amplia herramienta que garantiza el derecho de los trabajadores a poder gozar de su tiempo libre y de esparcimiento llegando.

Establecer las convergencias y divergencias entre la legislación ecuatoriana y la internacional en relación al derecho a la desconexión su aplicación y garantías.

En el presente objetivo realizaremos una comparación metódica en relación a las distintas legislaciones, sus artículos y disposiciones legales referentes al derecho a la desconexión tomando como punto de partida la legislación ecuatoriana que será comparada con la colombiana y la mexicana, así como los tratados internacionales. Además, se analizará y comparará doctrina referente al derecho antes mencionado para relacionar el avance relativo entre los distintos países y entender el porqué de tales diferencias, contempla aspectos relevantes si en relación a Ecuador la

legislación extranjera esta más o menos avanzada y fuera el caso de estar más avanzada analizar si fuera factible aplicar dichos avances a la legislación ecuatoriana.

Los primeros cuerpos normativos que serán objeto de análisis y comparación serán las constituciones de los tres países seleccionados los cuales son Ecuador, Colombia y México y a su vez se realiza una comparación entre los derechos constitucionales y la declaración universal de los derechos humanos comenzando por el derecho al trabajo que si es verdad que las distintas cartas magnas lo reconocen pero con diferentes enfoques, empezando por la ecuatoriana se habla que el estado deberá garantizar las fuentes de empleo, en Colombia tenemos una base similar que a breves rasgos se define como una obligación social y un derecho reconocido constitucionalmente, pero en México en su constitución se garantiza que el trabajo debe ser digno y socialmente útil y se promoverá la creación de empleos, así como primer punto a resaltar tenemos la primera gran divergencia entre las constituciones de Ecuador, Colombia y México la cual en la legislación mexicana la creación de fuentes de empleo no es una obligación del Estado si no que para el Estado mexicano lo importante es el promover y la creación de fuentes de empleos que sean socialmente útiles y relevantes para la sociedad, lo antes mencionado es una gran y marcada diferencia que marca un punto de convergencia muy notorio entre las constituciones de Ecuador y Colombia que para la carta magna ecuatoriana y colombiana el estado es el que debe garantizar y promover las fuentes de empleo digno para todas las personas sin importar que sean o no socialmente útil para el Estado y la sociedad.

Continuando con el análisis comparativo de manera constitucional se tiene reconocido y garantizado el derecho al descanso y al ocio en las distintas cartas magnas perteneciente a cada uno de los países que fueron seleccionados para el estudio comparativo, es así que se desprende del análisis realizado que a simple vista el ocio y el descanso puede tener un significado parecido pero son distintos en relación a su momento de ser ejercidos por lo que el descanso se encuentra dentro del periodo normal de actividades de un trabajador mientras que el ocio está establecido en el periodo de tiempo libre o de vacaciones que cada trabajador tiene derecho y que debe ser respetado por su empleador pero generalmente durante este periodo de tiempo se suele aplicar una frase muy conocida que es “se te aprobarán las vacaciones pero

debes estar pendiente si se te necesita para algo”, la frase antes mencionada conlleva una gran carga psicológica y física para los trabajadores que no les permite disfrutar de manera plena el tiempo de ocio.

Ahora bien, como segundo punto de comparación tenemos el código del trabajo ecuatoriano y a su vez los distintos acuerdos ministeriales en relación al teletrabajo que han sido publicados desde 2016 hasta la actualidad, pero para una mayor comprensión de lo venidero debemos tener en cuenta que: “El derecho a la desconexión se ha establecido como una nueva salvaguardia frente al desempeño de actividades laborales en el entorno digital y de aplicación directa en el marco legal a través de la práctica del teletrabajo(...)”. (Pazmay, 2023, pág. 3) así con lo antes mencionado se extrae que la incorporación del mismo en los distintos marcos jurídicos es indispensable.

Como primer punto a resaltar tenemos que la primera gran diferencia que entre marcada entre Ecuador, Colombia y México la cual es que la legislación colombiana que tiene en relación a los tres países y sus legislaciones que fueron objeto de análisis el derecho a la desconexión laborar más desarrollado al punto que tiene una ley de carácter especial denominada Ley 2191 De 2022 promulgada por su congreso en enero de 2022 aun que a su vez es la más nueva en relación a la de los otros países, al parecer al momento de la creación de dicha ley el congreso colombiano se tomó el tiempo de analizar las falencias de sus países hermanos dado que dicha ley cuenta con 7 artículos a diferencia de la ecuatoriana que solo se pronuncia en dos párrafos en el artículo 16 del código del trabajo que fue reformado en 2020 y en México en una única línea en el Código Federal del Trabajo en su artículo 68 menciona brevemente dicho derecho, siendo así que la ley colombiana es la más nueva y completa en relación a los otros dos países.

Por otra parte, que mediante el análisis se pudo discernir y cabe resaltar que comparación con la legislación ecuatoriana y mexicana la colombiana demuestra gran divergencia en comparación con la legislación laboral de los otros países que son fuente de estudio para el presente trabajo de investigación, tomado en cuenta que el congreso colombiano publicó una ley que a criterio personal es bastante más extensa en comparación con legislación existente relacionada al mismo tema.

El primer punto importante a resaltar para la realización de la comparación es la definición que en Ecuador, Colombia y México tienen fundamento similares sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión que de manera condensada se entiende que el derecho a la desconexión es valga la redundancia el derecho de todo trabajador tanto público y privado de que se garantice su tiempo libre y fuera de la jornada laboral que no debe ser mínimo de 12 horas al igual que su respeto al tiempo de vacaciones que se le garantiza a cada trabajador por ley.

La Ley 2191 De 2022 de Colombia como segundo punto a resaltar determina que la violación a este derecho será tomada como acoso laboral que será sancionado con la misma dureza, a diferencia de Ecuador y México que en el primero en un solo artículo y de manera muy condensada trata de regular el teletrabajo y el derecho a la desconexión sin normar las sanciones respectivas a la violación del antes mencionado derecho o a igual que Colombia compararlo con otra figura previamente existente, de la misma forma México en un solo artículo y de manera muy condensada trata de garantizar este derecho que al igual que Ecuador no cumple con lo necesario para su garantía dejando muchas lagunas y vacíos en comparación con la ley 2191 De 2022 colombiana.

Como tercer punto a resaltar tenemos que en la legislación colombiana se menciona que todas las instituciones tanto públicas como privadas están en la obligación a crear y emplear una normativa interna en relación al derecho a la desconexión que debe contener como mínimo tres puntos esenciales los cuales son: un medio que garantice la ejecución con lineamientos ante el uso de la tecnología, un reglamento guía para los trabajadores que sientan que su derecho a la desconexión fue vulnerado puedan presentar el reclamo de manera adecuada y ante la autoridad competente para que sea atendido de manera eficiente, y si fuera el caso que se comprobara la vulneración del derecho se le deberá presentar la opción al trabajador se solucionarlo por un medio alternativo de solución de conflictos, lo antes mencionado no tiene punto de comparación con la legislación ecuatoriana y mexicana ya que ninguna de las dos legislaciones habla sobre la creación de un reglamento institucional para la adecuada administración y aplicación de derecho a la desconexión y a su vez con ninguno de los puntos individuales que debe contener dicha normativa institucional.

Siguiendo en la misma línea en Colombia en su ley 2191 De 2022 y marcando otra gran divergencia entre las legislaciones laborales existentes en Ecuador, Colombia y México podemos encontrar una serie de divergencias al momento de la aplicación y cumplimiento del derecho a la desconexión las cuales son: trabajadores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, aquellas actividades que deban mantener una disponibilidad de tiempo permanente como ejemplo tenemos puestos de socorro u oficiales de orden público y en casos extremos como son situaciones de fuerza mayor y caso fortuito que sean para solucionar situaciones que sean necesarias para la supervivencia de la empresa o institución, de lo antes mencionado y efectuando un análisis con respecto a los puntos antes mencionado en Ecuador podemos encontrar una similitud con respecto a las horas extras y puestos de confianza y sobre su flexibilidad de horario y tipo de remuneración especial, no obstante lo antes mencionado no fue contemplado para la aplicación del derecho a la desconexión laboral, de una manera similar se puede encontrar una definición similar en la Ley Federal de Trabajo Mexicano, cabe recalcar que en las tres legislaciones referente a cada país tenemos contemplado que dichos puestos no están sujetos a las disposiciones legales referentes a la jornada máxima de trabajo.

Como último punto a resaltar tenemos que en la legislación colombiana referente al derecho a la desconexión laboral se encuentra regulado que el teletrabajo estará sujeto a revisiones y vigilancia con previa autorización del trabajador para corroborar el correcto cumplimiento de sus funciones, en la legislación ecuatoriana encontramos una similitud con respecto a lo antes mencionado ya que en el acuerdo ministerial de 2017 sobre el teletrabajo se menciona que la unidad de proceso es la responsable de llevar el control de los trabajadores en esta modalidad, cabe resaltar que la falta de regulación del derecho a la desconexión en Ecuador y México en comparación con Colombia y como caso especial España deja a los empleados en indefensión al no existir los mecanismos y procedimientos necesarios para que se garantice el antes mencionado derecho y si ocurriera su violación algún procedimiento al cual acoplarse para denunciar dicha violación.

Se puede concluir después de haber realizado la investigación de las respectivas legislaciones pertenecientes a Ecuador, Colombia, México y diversos tratados internacionales que a pesar de que sea una de las legislaciones más relativamente

nueva creada para solucionar un problema que se derivó de una gran conmoción, mundial causada por el Covid-19 es la que está mejor planteada en relación a las necesidades y realidad social de su territorio, la ley 2191 de 2022 expedida en Colombia es la que está en relación a las de sus países vecinos es la que está en un nivel de desarrollo más alto que las legislaciones homónimas encontradas en sus países vecinos que igual fueron objeto de estudio, es así que se pudo llegar a la conclusión que Colombia es uno de los países en Latinoamérica que mejor garantiza el derecho a la desconexión a los trabajadores sin importar si son públicos o privados.

Documento	Análisis
<p style="text-align: center;">CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR</p>	<p>Art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:</p> <p>2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.</p> <p>Art.35 Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil,</p>

	<p>desastres naturales o antropogénicos</p> <p>Art.50 El Estado garantizará a toda persona que sufra de enfermedades catastróficas o de alta complejidad el derecho a la atención especializada y gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente.</p> <p>Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:</p> <p>2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.</p>
<p>LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO</p>	<p>Art 35 Del teletrabajo. - El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma</p>

	<p>remota y el trabajador reportará de la misma manera. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo. 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.</p>
<p>CÓDIGO DEL TRABAJO</p>	<p>Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. - Art. (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte</p>

	<p>las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.</p>
<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190</p>	<p>Art.1.Objeto y Ámbito. - El objeto del presente acuerdo es regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado.</p> <p>ART.2 Definiciones.- Para efectos de la aplicación del presente acuerdo se observarán las siguientes definiciones:</p> <p>a) Teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan</p>

ART.3 Contenido del contrato de teletrabajo.- El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y contener, a más de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, los siguientes:

b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo;

c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo;

ART.7 Aplicación al teletrabajo.- Corresponde a la parte empleadora, realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de ésta y al tipo de trabajo que se ejecute.

Art.11 Jornada de trabajo. En el marco de la legislación laboral vigente, el teletrabajador/a gestionará la organización de su tiempo de trabajo.

No obstante, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será

	<p>equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones donde la parte empleadora realiza su actividad. El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes.</p> <p>Art.12 Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna.- La parte empleadora deberá contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto del pago de horas suplementarias o extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo procederán con autorización previa del empleador y estarán sujetas a verificación.</p> <p>Art.13 Salud y seguridad ocupacional.- La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. El empleador deberá informar al teletrabajador/a de los reglamentos que sobre la materia disponga la</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>empresa. El teletrabajador/a deberá acatar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.</p>
<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A</p>	<p>Art.1.Del objeto. - El objeto de la presente norma técnica es viabilizar y regular el teletrabajo en el sector público.</p> <p>Art.2.- Del ámbito. - la presente norma técnica es de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la LOSEP, que opten por implementar el teletrabajo.</p> <p>Art.3.-Definiciones. – Para efectos de la aplicación de la presente norma técnica se observarán las siguientes definiciones:</p> <p>a) Teletrabajo. - Es la presentación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución pública para la que</p>

	<p>labora, siempre que las necesidades naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:</p> <p>Permanente: Jornada laboral ordinaria o especial que se realiza siempre fuera de las instalaciones de la institución, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación. El teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de la institución publica donde presta sus servicios cuando sea requerido por el responsable de la unidad o proceo al que pertenece.</p> <p>Parcial: Jornada laboral ordinaria o especial realizada fuera de las instalaciones de la institución hasta un máximo de veinte y cuadro (24) horas semanales, y el resto de horas laboradas en las instalaciones de la institución.</p> <p>Art.6.-De la aplicación a teletrabajo. – Corresponde a las UATHs</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>institucionales, forma coordinada con el responsable de unidad o proceso, el análisis y recomendación para la aprobación de las solicitudes de aplicación a teletrabajo. Dicha recomendación será conocida por la máxima autoridad institucional o su delegado, quien podrá aceptarla o negarla, de conformidad con los intereses institucionales y en caso de expedición de guías metodológicas, siguiendo el proceso que ellas contengan.</p> <p>Art.9.- De los equipos, bienes y servicios. - Cuando los equipos aplicaciones para el desarrollo del teletrabajo sean provistos por las instituciones públicas, la o el teletrabajador será responsable del cuidado y custodia de los mismos.</p> <p>Concluida la relación laboral o finalizada la prestación de servicios bajo teletrabajo, el teletrabajador que haya recibido equipos y aplicativo por parte de la institución pública, procederá a la restitución de los mismos. Estos deberán estar en buen estado, salvo su deterioro natural; en caso de no hacerlo, la institución pública deberá seguir las acciones que correspondan.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Las instituciones públicas implementaran las herramientas tecnológicas necesarias; así como, la instalación o adecuación de infraestructura tecnológica y espacios tales como salas o escritorios comunes para la realización de teletrabajo.</p> <p>Art.12.- Del sistema de control y evaluación. - Corresponde de la unidad o proceso establecer directrices, controlar, monitorear, registrar y evaluar las actividades que el teletrabajador ejecute y deberá reportar a la UATH institucional si éstas actividades no se están cumpliendo a cabalidad.</p> <p>Las UATHs institucionales determinaran los sistemas para el control y evaluación de las y los teletrabajadores, conforme a sus necesidades y los lineamientos que podrá emitir el Ministerio del Trabajo.</p> <p>Las UATHs institucionales tendrán acceso al lugar de trabajo de teletrabajador en los términos contractuales y de acuerdo con la ley para verificar el cumplimiento de la presente norma técnica. Las inspecciones se realizarán dentro de</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>la jornada ordinaria de trabajo. El teletrabajador, a su vez, puede solicitar voluntariamente inspecciones para los mismos fines.</p>
<p>No. MDT-2018-008-B</p>	<p>Art.1.- Agregase a continuación del primer inciso del artículo número 6, lo siguiente. - Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres embarazadas • Mujeres en periodo de lactancia • Personas con enfermedades catastróficas • Adultos mayores
<p>Declaración Universal De Los Derechos Humanos</p>	<p>Art. 23 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</p> <p>Art. 24 Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.</p>

<p>Organización Internacional Del Trabajo</p>	<p>Nuevas Tecnologías Y Tiempo De Trabajo: El Derecho A La Desconexión Tecnológica</p>
<p>LEY DEL TRABAJO FRANCESA</p>	<p>Artículo L2242-8 Los procedimientos para el pleno ejercicio por parte del trabajador de su derecho a la desconexión y el establecimiento por parte de la empresa de sistemas de regulación del uso de las herramientas digitales, con objeto de asegurar el cumplimiento de los períodos de descanso y vacaciones, así como de la vida personal y familiar. . A falta de acuerdo, el empresario redacta un acta constitutiva, previa consulta al comité de empresa o, en su defecto, a los representantes del personal. Esta carta define estos procedimientos para el ejercicio del derecho a la desconexión y también prevé la puesta en marcha, para los empleados y el personal de supervisión y dirección, de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas digitales.</p>

Constitución Política de Colombia

Art.25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Art.53 Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

LEY 2191 DE 2022

ARTICULO 1. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 2. Principios orientadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

ARTÍCULO 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio

o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 4. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

PARÁGRAFO 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

PARÁGRAFO 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 5. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.

c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación

del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTÍCULO 6. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;

b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;

c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 7. Inspección y vigilancia. El trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo

	<p>o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.</p> <p>La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5 de la presente ley.</p>
<p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</p>	<p>Art. 5 A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse</p>

	<p>para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Párrafo reformado</p> <p>Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo</p> <p>dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta</p> <p>Art. 123 Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.</p> <p>Párrafo reformado El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.</p> <p>Párrafo reformado Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. Artículo reformado</p>
<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p>	<p>Art. 68 Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.</p>

	<p>La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.</p>
<p>EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN EL TELETRABAJO</p>	<p>El derecho a la desconexión se ha establecido como una nueva salvaguardia frente al desempeño de actividades laborales en el entorno digital y de aplicación directa en el marco legal a través de la práctica del teletrabajo</p>

CAPITULO V

REFLEXIONES FINALES

El presente capítulo está enfocado en las conclusiones obtenidas posterior a la realización de una exhaustiva investigación, análisis y comparación de distintas legislaciones a nivel nacional e internacional mediante un estudio documental de normativa y doctrina enfocada en el derecho a la desconexión laboral.

Conclusiones

El primer objetivo específico que indica examinar la legislación nacional con respecto a los derechos de los trabajadores enfocado a las jornadas laborales en relación al derecho a la desconexión, se pudo determinar que en la Constitución de 2008 del Ecuador reconoce en su artículo 66 numeral dos el derecho al descanso y al ocio que se relacionan directamente con el Derecho A La Desconexión Laboral, ya en el año 2020 con la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario que en su artículo 35 dispuso la modificación e integración en el artículo 16 del Código del Trabajo un apartado llamado del teletrabajo que menciona de manera resumida que se le debe garantizar un periodo de 12 horas continuas de desconexión a todos los trabajadores, en lo referente al teletrabajo se encontró una serie de acuerdos ministeriales entre 2016 y 2018 los cuales fueron la primera legislación ecuatoriana en tratar de normar la antes mencionada modalidad de trabajo que debido a la pandemia vino a incorporarse de manera definitiva a la realidad nacional.

Con respecto al segundo objetivo específico nos menciona identificar la normativa internacional en relación a los avances con respecto al derecho a la desconexión laboral, se puso discernir que la legislación francesa relacionada a los derechos de los trabajadores fue la primera a nivel mundial en reconocer como un derecho legítimo la desconexión laboral en su artículo L2242-816 la misma que estableció como punto de partida en su primer numeral una conciliación vida-trabajo para los empleados, ya en un nivel más regional tenemos la legislación colombiana denominada Ley 2191 de 2022 que en 8 artículos desarrolla y garantiza para todos sus trabajadores la desconexión laboral al igual que mecanismos de amparo y sanciones para la vulneración de la misma, así la antes mencionada ley establece

un marco jurídico regulatorio para el correcto amparo del Derecho A La Desconexión Laboral, cambiando de arista tenemos la legislación mexicana que en su ley federal del trabajo en el artículo 68 únicamente menciona de manera muy escueta que se garantizara el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores sin especificar los mecanismos para que sea efectiva tal garantía.

Con respecto al tercer objetivo específico establecer las convergencias y divergencias entre existentes entre la legislación ecuatoriana y la internacional en relación al Derecho La Desconexión laboral su aplicación y garantías, se pudo llegar a la conclusión que Ecuador en comparación con la legislación colombiana y francesa se encuentra bastante atrasado para el desarrollo jurídico al momento de garantizar a sus trabajadores el Derecho A La Desconexión Laboral, ahora bien si comparamos la legislación mexicana con la ecuatoriana podemos discernir que la mexicana esta punto evolutivo inferior a la hora de garantizar la desconexión laboral de sus trabajadores ya que comparándola con Ecuador no menciona nada acerca del tiempo mínimo que se debe garantizar de desconexión para los trabajadores lo que en la legislación ecuatoriana se encuentra establecido en un periodo de 12 horas continuas lo que demuestra su nivel de atraso a la hora de garantizar el antes mencionado derecho, a pesar de que Ecuador es un Estado de justicia y derechos y relativamente más avanzado que México a la hora de garantizar el Derecho a la Desconexión Laboral.

Reflexiones

- Se recomienda al Ministerio del Trabajo realice un análisis jurídico de revisión de la normativa para poder garantizar de una manera más completa el Derecho A La Desconexión Laboral, pudiendo tomar como modelo la legislación colombiana 2191 de 2022.
- Se recomienda a la Universidad Iberoamericana del Ecuador (UNIB.E) fomentar la investigación con respecto al tema de la vulneración del derecho a la desconexión laboral por la existencia de lagunas y oscuridad en la normativa laboral vigente, a través de trabajos de titulación o artículos científicos.

- Se recomienda la creación un Código De Procedimiento Laboral que norme y agrupe todos los procedimientos relacionados al DERECHO LABORAL para que así los trabajadores y las instituciones tengan un medio más preciso a la hora garantizar derechos y sancionar la vulneración de los mismos.
- Se recomienda al Ministerio del Trabajo la creación de planes de socialización a la comunidad sobre el Derecho a la Desconexión Laboral para que así las y los trabajadores puedan familiarizarse con dicho tema
- Se recomienda a futuros investigadores jurídicos abordar la temática estudio con respecto al derecho a la desconexión laboral, analizando distintas legislaciones s las ya analizados en el presente trabajo de investigación para conocer cómo el reconocimiento de este derecho ha modificado el Derecho Laboral y las relaciones entre trabajadores y empleador a nivel global.
- Como primera reflexión para el presente trabajo de titulación se pudo discernir que el Derecho A La Desconexión Laboral, por ser un derecho relativamente nuevo a nivel mundial y más aún en Ecuador se encuentra en desarrollo si se le compara con legislación extranjera como la colombiana, cabe mencionar que la Constitución del 2008 de Ecuador garantiza todos los derechos, a pesar de eso la desconexión laboral ha quedado relegada y casi olvidada lo que ha provocado que sea difícil su cumplimiento más aun cuando el Código del Trabajo ecuatoriano no da mayor razón que un párrafo que de manera muy breve menciona solo que se debe garantizar 12 horas de descanso lo que deja en indefensión a los trabajadores
- Como segunda reflexión para regular el derecho a la desconexión en Ecuador, es esencial establecer principios rectores. Esto incluye reconocerlo como un derecho fundamental, asegurar la voluntariedad de la desconexión y definir horarios laborales claros. Además, se debe garantizar un tiempo adecuado de descanso, prohibir la discriminación por ejercer este derecho y promover la negociación colectiva. Sanciones para los que generen obstáculos que causen el incumplimiento de estas regulaciones y programas educativos para concienciar sobre los posibles obstáculos a futuro, esto solo se lograría a través reformas a la legislación laboral.

Bibliografía

Pazmay, P. D. (8 de 2 de 2023). *El derecho a la desconexión en el teletrabajo*. Obtenido de file:///C:/Users/DELLL/Desktop/825-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2137-1-10-20230519.pdf

Pazmay, P. D. (8 de 2 de 2023). *El derecho a la desconexión en el teletrabajo*. Obtenido de file:///C:/Users/DELLL/Desktop/825-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2137-1-10-20230519.pdf

Barba, É. J. R. (2022, November 1). Trabajo del futuro y el derecho a la desconexión digital. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Trabajo-del-futuro-y-el-derecho-a-la-desconexion-digital-20221025-0063.html>

de normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores., •

Comprender la Necesidad del Derecho del Trabajo Como Conjunto. (n.d.). En esta unidad aprenderás a: Mheducation.Es. Retrieved January 15, 2023, from <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199669.pdf>

De sus datos personales, E. D. a. la P. de D. P. es un D. F. de T. las P. S. T. en la

P. de C. S. el U., & la intimidad y a los demás derechos fundamentales y libertades públicas., de M. Q. se A. el R. a. (n.d.). Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Intedya.com. Retrieved January 16, 2023, from https://www.intedya.com/internacional/fichasproducto/Presentacion_ley-organica-de-proteccion-de-datos-personales-y-garantia-de-los-derechos-digitales.pdf

Derecho Civil, Comercial y Laboral. (2016, May 6). Ecoleyes Logística Jurídica y Contable. <https://ecoley.es/consultoria-de-alto-nivel/division-legal/derecho-civil-comercial-y-laboral/>

Derecho mixto - Definición. (n.d.). Retrieved January 16, 2023, from https://www.derecho.com/c/Derecho_mixto

El Derecho Laboral. (2001, August 2). Monografias.com. <https://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela>

Encuentra aquí información de Derecho Laboral para tu escuela ¡Entra ya! (2011, July 29). Rincondelvago.com. https://html.rincondelvago.com/derecho-laboral_26.html

Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana. (n.d.).

Eumed.net. Retrieved January 16, 2023, from <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>

Fernando, D. C., & Suquilanda, R. M. (n.d.). UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES. Edu.Ec. Retrieved January 16, 2023, from <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9494/1/PIUSDAB003-2019.pdf>

García Ortega, M. (2016). Migraciones laborales, derechos humanos y cooperación internacional. *Trace*, 63, 7. <https://doi.org/10.22134/trace.63.2013.73>

Grisolia, J. (n.d.). Derecho laboral: derecho privado o derecho público. Análisis en el contexto del derecho laboral colectivo y de la naturaleza del contrato laboral. *Revista-ideides.com*. Retrieved January 16, 2023, from <http://revista-ideides.com/derecho-laboral-derecho-privado-o-derecho-publico-analisis-en-el-contexto-del-derecho-laboral-colectivo-y-de-la-naturaleza-del-contrato-laboral/>

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y SU NECESARIA

REVALORIZACIÓN. (n.d.). Aidtss.org. Retrieved January 16, 2023, from <https://www.aidtss.org/los-principios-del-derecho-laboral-y-su-necesaria-revalorizacion>

Neves Mujica, J. (n.d.). INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO.

Cejamericas.org. Retrieved January 16, 2023, from <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Podetti, H. A. (n.d.). CAPÍTULO 8 LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>

¿Qué es el derecho laboral y cuáles son sus fuentes? (n.d.). Time. Retrieved January 16, 2023, from <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/derecho-laboral/>

Vive. (2022, September 19). ¿Qué y cuáles son los derechos digitales en Ecuador?

UNIR. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/derechos-digitales/>

7uhqgvriwkh/deru/dzdqgjoredol]dwlrq:k\grhvlwvhuyhwrnqrzwxh/deru. (n.d.). Tendencias del Derecho Laboral y globalización. ¿Para qué sirve conocer el Derecho Laboral y sus

tendencias? Org.Co. Retrieved January 23, 2023, from <http://www.scielo.org.co/pdf/just/n26/n26a11.pdf>

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). Metodología de la Investigación. En R. Hernández, C. Fernandez, & M. d. Baptista, Metodología de la Investigación (pág. 9). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Martínez, R. R. (27 de 07 de 2021). unprofesor.com. Recuperado el 24 de 05 de 2023, de unprofesor.com: <https://www.unprofesor.com/ciencias-sociales/que-es-y-caracteristicas-de-la-hermeneutica-4890.html>

Ortega, C. (2019, February 20). ¿Qué es la investigación documental? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>

Aranda, H. (2023, March 9). Concepto de metodo inductivo segun autores. Cuadro Comparativo. <https://cuadros-comparativos.com/concepto-de-metodo-inductivo-segun-autores/Referencias>

Camós Victoria, I., & Sierra Herrero, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, 0–0. <https://doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>

Ramírez, H. (2022, May 24). Derecho a la desconexión digital ¿Qué es y cómo se regula? Grupo Atico34; Ático34 Protección de datos para empresas y autónomos. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/derecho-desconexion-digital/>

Ley 2191 de 2022 - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Retrieved July 5, 2023, from <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>