

**Protección del derecho a la desconexión laboral en  
el Ecuador durante la pandemia por COVID-19**

**Protection of the right to disconnect from work  
in Ecuador during the COVID-19 pandemic**

Silvana del Rocío Carrillo-Guananga<sup>1</sup>  
Universidad Tecnológica Indoamerica - Ecuador  
silvana\_carrillo\_unaq@hotmail.com

Yanet Nápoles-Nápoles<sup>2</sup>  
Universidad Tecnológica Indoamerica - Ecuador  
yanetnapoles@uti.edu.ec

**[doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1163](https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1163)**

V7-N3-2 (jun) 2022, pp. 405-417 | Recibido: 25 de abril de 2022 - Aceptado: 17 de junio de 2022 (2 ronda rev.)  
Edición especial

---

1 Maestrante en el programa de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Tecnológica Indoamérica

2 Coordinadora Académica de la Maestría en Derecho, Mención Derecho Constitucional, Universidad Indoamérica y docente de pregrado, carrera de Derecho, modalidades presencial y semipresencial, Universidad Indoamérica

Descargar para Mendeley y Zotero

## RESUMEN

El presente artículo titulado “Protección del derecho a la desconexión laboral en el Ecuador durante la Pandemia por COVID-19”, pretendió analizar cómo el ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza al servidor público teletrabajador el cumplimiento del derecho a la desconexión. A primera vista se puede colegir que debido al uso desmedido de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) durante el periodo de pandemia por COVID-19, los empleadores han tenido mucha injerencia en la vida privada de sus trabajadores. Ello ha conllevado a que se generen alteraciones en las relaciones familiares y sociales, ya que en la mayoría de los casos los teletrabajadores no disponen de los tiempos de recuperación y de descanso a los cuales tienen derecho. Por lo que, resulta de gran importancia el desarrollo de esta investigación en la cual se analiza un tema actual y de relevancia en el ámbito jurídico laboral. Los principales puntos de análisis fueron: 1- Origen y evolución del trabajo; 2- Concepto de teletrabajo; 3-Elementos del teletrabajo; 4- El teletrabajo en la legislación ecuatoriana; 5- Derecho al descanso y a la desconexión laboral y 6 ¿Cómo se garantizó a los servidores públicos el derecho al derecho a la desconexión laboral durante la pandemia por COVID-19 en Ecuador? La metodología empleada fue la cualitativa, la cual permitió a través de la revisión bibliográfica y la observación, captar las cualidades y características esenciales del fenómeno para la mejor comprensión del tema.

**Palabras clave:** teletrabajo, desconexión digital, pandemia, protección, vulneración

## ABSTRACT

This article entitled "Protection of the right to disconnection from work in Ecuador during the COVID-19 Pandemic", sought to analyze how the Ecuadorian legal system guarantees the teleworking public servant compliance with the right to disconnection. At first glance, it can be inferred that due to the excessive use of new information and communication technologies (ICT) during the period of the COVID-19 pandemic, employers have had a lot of interference in the private lives of their workers. This has led to alterations in family and social relationships, since in most cases teleworkers do not have the recovery and rest times to which they are entitled. There-fore, the development of this research is of great importance in which a current and relevant topic in the labor legal field is analyzed. The main points of analysis were: 1- Origin and evolution of the work; 2- Concept of teleworking; 3-Elements of teleworking; 4- Teleworking in Ecuadorian legislation; 5- Right to rest and disconnection from work and 6- How was the right to disconnection from work guaranteed to public servants during the COVID-19 pandemic in Ecuador? The methodology used was qualitative, which allowed, through the bibliographic review and observa-tion, to capture the essential qualities and characteristics of the phenomenon for a better under-standing of the subject.

**Key words:** teleworking, digital disconnection, pandemic, protection, violation

## Introducción

La pandemia causada por el virus del COVID-19, es una crisis global que ha originado cambios en el diario vivir de las personas en el Ecuador y en los demás países del mundo. La principal dificultad a la que nos tuvimos que enfrentar, fue el aislamiento en el que nos vimos obligados a permanecer con el objeto de no exponernos al contagio del virus.

Este proceso de cambio, además de afectar las relaciones entre los miembros de la familia a causa de la convivencia durante la cuarentena, también produjo una importante afectación en el ámbito laboral y por lo tanto económico en la mayoría de los países. Es por lo que, debido a las nuevas necesidades derivadas de las circunstancias causadas por la pandemia, la modalidad del teletrabajo ha cobrado fuerza.

El nuevo esquema laboral de teletrabajo está basado en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), mediante la utilización de plataformas digitales que permiten el desarrollo de las actividades laborales fuera de las áreas designadas por el empleador.

En el transcurso de esta nueva forma de trabajo, se han identificado ventajas y desventajas a causa de su implementación. Pues si bien es cierto, que el teletrabajo puede ser una solución laboral ante los efectos negativos de la situación actual en que vivimos, también puede agravar la relación laboral de los trabajadores al vulnerar sus derechos, como el de la desconexión laboral.

En virtud de aquello, la falta de políticas internas, programas y planes que garanticen la aplicación de los derechos que les asisten a los teletrabajadores, podría permitir al empleador irrumpir en el tiempo de descanso del servidor público vulnerando su derecho a la desconexión laboral y con ello, otros derechos laborales. Por lo que, resulta de gran importancia el análisis de la temática objeto de estudio, a fin de determinar cómo el ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza al servidor público teletrabajador el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral.

## Desarrollo

### Origen y evolución del trabajo

La Revolución Industrial entre los años 1760-1840, ocasionó muchos cambios en la sociedad a causa del desarrollo económico, social, cultural y tecnológico. Ello marcó un punto de inflexión en la historia, debido al cambio de una economía agrícola a una industrial y comercial.

La invención e implementación de máquinas para la fabricación industrial acabarían con el trabajo manual y el uso de la tracción animal, influyendo notablemente en la situación económica y laboral de la población.

La transformación del trabajo es una concepción que ha evolucionado de forma simultánea con el desarrollo de la humanidad y de la tecnología.

Sin lugar a duda, el trabajo se ha ido adaptando a los diferentes menesteres sociales, económicos y tecnológicos, además de su inevitable interrelación con el ámbito personal y laboral del servidor público.

Sobre esa base, por los años setenta llegamos al teletrabajo cuando el físico Jack Nilles conocido como el padre del teletrabajo, introdujo el término telecommuting (desplazamiento). Su surgimiento se encuentra asociado a la crisis petrolera, debido a los profundos problemas de congestión vehicular que se presentaban en las grandes ciudades de los Estados Unidos (Martín, 2018).

El telecommuting, es el término que se utiliza para definir la actividad laboral ejecutada por el trabajador de manera remota, desde cualquier lugar que no haya sido designado por el empleador. Lo cual tiene como finalidad la reducción de costos ante la caída de la demanda producida en la empresa.

Así, se ha ido consolidando una nueva etapa, en la que el hombre está cambiando su forma de vida, a causa de la incursión y desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la explosión del internet.

Imponiéndose de esta manera una forma diferente de entender el conocimiento y obligando a las empresas y organismos públicos a reconsiderar sus procesos productivos.

Para el autor Llamosas, A. (2015) sobre el establecimiento de esta nueva forma de trabajo señala:

No cabe duda de que las relaciones laborales están siendo afectadas por la implementación de las nuevas tecnologías y los cambios en los procesos de producción. Ante ello, el Derecho del Trabajo ha de afrontar esos cambios buscando un equilibrio, en la tesitura de tener que conjugar la realidad económica y social de los trabajadores, estableciendo un sistema de garantías que resulte armónico con el desarrollo de los parámetros de competitividad a los que se ven sometidas las empresas en el mercado (Llamosas, 2015, p. 26).

## Conceptos

### Teletrabajo

El vocablo teletrabajo etimológicamente proviene de la palabra griega tele, cuyo significado es lejos, y del término trabajo, expresión latina (triplaliare, de triplálium) que significa ejecutar una labor física o intelectual prolongada con empeño (Bottos, 2008).

Para Sierra Esperanza el teletrabajo es: “Un término tratado por diversas disciplinas científicas (como la economía, la sociología o el derecho), que ha dado lugar a múltiples definiciones y, según la doctrina a la existencia de “una cierta polisemia” en su utilización” (Sierra, 2011, p. 32).

Por su parte la autora Alles Martha respecto al teletrabajo señala:

Teletrabajo es un término más acotado, aplicable cuando el trabajo a distancia –o desde el hogar– se realiza en el marco de una relación de dependencia. El término teletrabajo hace referencia

al trabajo remunerado en relación de dependencia en el cual el empleado realiza sus tareas a distancia, utilizando las telecomunicaciones. Por lo tanto, un teletrabajador es un trabajador en relación de dependencia (de una organización) que realiza sus tareas a distancia, para lo cual emplea las telecomunicaciones (Alles, 2020, p. 11).

Dentro de las definiciones dadas al teletrabajo podemos encontrar las planteadas por el autor Jordi Buira.

Como concepto jurídico el autor lo define como:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo. Podemos aproximarnos también ahora al concepto estricto mediante una caracterización más funcional (Buira, 2014, p. 24).

Como una concepción funcional refiere lo siguiente:

Es cualquier forma de trabajo desarrollado por cuenta de un empresario o de un cliente, y por parte de un trabajador a domicilio efectuado regularmente y durante una parte importante de su tiempo de trabajo, desde uno o varios lugares distintos al lugar de trabajo tradicional y mediante el uso de tecnologías informáticas y de telecomunicaciones (Buira, 2014, p. 25).

En síntesis, el teletrabajo es el trabajo que consiste en la realización de las cargas laborales asignadas fuera de la empresa y en un lugar que no haya sido designado por el empleador, durante una parte considerable de su horario laboral. Para lo cual, se utilizan las redes de telecomunicación

(computador, conexión a internet, telefonía móvil, app's); y de lo que, se espera resultados por las actividades ejecutadas.

### **Elementos del Teletrabajo**

De lo anteriormente expuesto se observa que, las definiciones dadas al teletrabajo son diversas. Sin embargo, el autor Jordi Buira considera que, para llegar al resultado final y configuración de su concepto, son importantes los siguientes elementos:

#### **Definitorios**

El trabajo. - referido a la prestación voluntaria, subordinada y retribuida encauzada a la producción de bienes y servicios.

La distancia. - considerada como una medida del espacio para realizar y gestionar las actividades a fin alcanzar resultados.

Las TIC. – Son las herramientas informáticas y telemáticas necesarias para impulsar un proceso.

La auto programación. - es la organización del tiempo con relación al cumplimiento del trabajo comprometido. Requiere autodisciplina del teletrabajador y la confianza del empleador. Es un tipo más colaborativo que sirva para fijar los objetivos y controlar los resultados.

#### **Jurídicos**

a) Trabajo dependiente. - relacionado a la existencia de obligaciones y contratos. Se constituye en la expresión de la relación jurídica laboral del teletrabajador sin que sea necesario que se encuentre en el centro de trabajo; sin embargo, se encuentra inserto en la esfera organicista rectora y disciplinaria de la empresa.

b) Trabajo autónomo. - derivada de una relación jurídica de trabajo autónomo que, si bien pueden vincularse mutuamente el trabajador y el empleador, únicamente lo hacen de manera temporal y para la ejecución de determina obra o servicio, con la especificidad de las condiciones que tiene el teletrabajo.

### **Empresariales**

Cambio organizacional. - responde a medidas organizativas que el empleador o empresario debe adoptar con el objeto de reorganizar el trabajo, a causa de los cambios, evolución y transformaciones que deben ajustarse a las nuevas realidades empresariales. Cuya motivación está relacionada con la parte económica de la empresa vinculada a la evolución histórica del factor trabajo hacia las nuevas formas que se producen en el capitalismo (Buira, pp. 29-42, 2014).

Del análisis de los elementos anteriormente expuestos, se puede colegir que, para que se configure la modalidad de teletrabajo, necesariamente tiene que estar presente una serie de elementos distintivos que determinan condiciones diferentes a cumplir dentro de una relación laboral (trabajo a distancia, uso de medios tecnológicos para el desarrollo de la actividad, etc.), sin que ello implique regresión o vulneración de derechos. Ya que, el teletrabajo surge por la necesidad de generar cambios en la relación laboral que permitan ampliar las oportunidades de empleo, garantizando el desarrollo productivo del país y el bienestar económico social de los trabajadores. De esta manera, su implementación no debe afectar, ni ir en contra de las garantías y beneficios laborales legalmente establecidos.

#### **El Teletrabajo en la legislación ecuatoriana**

El Estado ecuatoriano a través de la Constitución de la República, en sus artículos 33 y 325 garantiza a las personas el derecho al trabajo; y prevé que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”; y se “... se reconocen todas las modalidades

de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, (...)” (Constitución de la República, 2008).

En la misma línea, el Código de Trabajo, cuya norma regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en sus distintas modalidades, establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social”; “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”; y que: “A trabajo igual corresponde igual remuneración, (...)” (Código de Trabajo, 2005).

Respecto al teletrabajo, el Ecuador ha adoptado algunas normativas específicas con la finalidad de alcanzar una modernización de las instituciones laborales y ampliar las oportunidades de trabajo en todo el país. Dentro de estas normativas encontramos algunas que regulan esta modalidad en el sector privado y otras que lo establecen y regulan en el sector público. Dictándose diversas normas jurídicas, que siguiendo un orden cronológico podemos mencionar de la siguiente manera:

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190 de 24 de agosto de 2016 (derogado por el Acuerdo Ministerial MDT- 2020-181 de 14 de septiembre de 2020). En el mismo se regulaba la modalidad de teletrabajo en el sector privado y se estableció que esta nueva modalidad de trabajo sería de forma voluntaria entre el trabajador y el empleador, definiéndolo en su artículo 2, de la siguiente manera:

Forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190, 2016).

Acuerdo MDT-2017-0090-A (derogado por Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 de 10 de marzo de 2022). En el cual se estableció la norma

técnica para regular el teletrabajo en el sector público, cuya definición estipulada en su artículo 3 es muy similar a la del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190. Identificándose que el único elemento diferenciador en ambas definiciones, es que se emplea el término de la o el *servidor público*, en lugar de trabajador/a. De igual manera se hace uso del vocablo *institución pública para la que labora* en lugar de empleador.

A partir de la declaratoria de emergencia sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 y con el fin de mitigar los efectos en las actividades laborales debido al confinamiento obligatorio al que nos vimos sometidos, el Ministerio de Trabajo expidió también el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020 (derogado por el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 de 10 de marzo de 2022). Mediante el cual se regularizaba la aplicación del teletrabajo emergente en instituciones del sector tanto público, como privado, durante el tiempo de la emergencia sanitaria. Su finalidad fue instaurar alternativas laborales no presenciales que facilitaran el desarrollo de las actividades asignadas por el empleador, además de garantizar la salud de los servidores públicos.

En cuanto a las relaciones contractuales que ya existían, se estableció que estas únicamente modificaban el lugar en donde se ejecutarían las actividades laborales, manteniéndose las condiciones iniciales y esenciales de la relación jurídica laboral, como por ejemplo el horario de la jornada laboral ya establecido en la ley.

Subsiguientemente, con el objeto de establecer mecanismos para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020 (reformado por los Acuerdos Ministeriales Nros. MDT-080 y 0174 de 28 de marzo y 09 de septiembre de 2020 respectivamente), cuya finalidad fue viabilizar la adaptación de medidas de prevención como la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral por un período de seis meses renovables por una sola ocasión por el mismo tiempo, mientras dure la emergencia sanitaria.

Lo que posibilitó que muchos trabajadores conservaran su empleo y la reducción del número de despedidos.

El 22 de junio de 2020 la Asamblea Nacional expidió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, con el objeto de contar con medidas urgentes y regulaciones que permitan contraponer los efectos negativos de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19; entre las cuales consta el derecho a la desconexión del teletrabajador.

De esta forma en el Ecuador se establecieron medidas para preservar el empleo bajo la modalidad de teletrabajo, determinándose que los empleadores debían mantener los mismos derechos y beneficios sociales para los servidores públicos durante la vigencia de la relación laboral. Además de garantizar el tiempo en el cual el teletrabajador no está obligado a ejecutar actividades encomendadas por el empleador.

Así, la referida ley establece que: “El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no está obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Por su parte el Código de Trabajo en el art innumerado después del artículo 16, con relación al teletrabajo y al derecho a la desconexión establece lo siguiente:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera (Código de Trabajo, 2005).

Sobre el derecho a la desconexión, preceptúa lo siguiente:

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores (Código de Trabajo, 2005).

Por su parte, el Ministerio de Trabajo también expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181 del 14 de septiembre de 2020, en función de establecer y adoptar las directrices para aplicar el teletrabajo en el Código de Trabajo. En el cual, de manera específica, se establece el derecho a la desconexión en el artículo 5, además de determinarse que la modalidad de teletrabajo no altera, ni tampoco vulnera las condiciones sustanciales de la relación laboral y los derechos de las partes de dicha relación, por lo que, el teletrabajador tiene derecho al tiempo de descanso que tenía en la modalidad presencial (Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, 2020).

Otro factor que determina el artículo 5 del acuerdo, concordante con la Disposición Transitoria de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en relación con el tiempo que dura la desconexión, es que: “el empleador garantizará el derecho del teletrabajador a la desconexión, de al menos doce horas continuas en periodo de 24 horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos” (Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, 2020).

Adicionalmente, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), modificada en fecha 9-dic-2020, norma en su artículo innumerado a continuación del artículo 25, la modalidad de teletrabajo al establecer que:

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 institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020).

Estableciéndose más adelante en el mismo artículo que, los servidores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en esta Ley, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo. La institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020).

Y por posteriormente se dicta el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 de 10 de marzo de 2022, en el que se establece la norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público. Este Acuerdo Ministerial se dicta con la finalidad de viabilizar y regular la modalidad de teletrabajo en este sector, conforme al artículo innumerado a continuación del artículo 25 de La ley orgánica de Servicio Público (LOSEP), modificada en fecha 9-dic-2020.

Como puede observarse, la legislación ecuatoriana antes de la expedición y vigencia

de los acuerdos ministeriales previamente detallados, no preveía nada sobre el teletrabajo, y menos aún sobre el derecho a la desconexión. Tal es el caso, que ni el Código de Trabajo, ni en ningún otro cuerpo normativo se encontraban regulaciones al respecto, evidenciándose hasta ese momento el vacío legal existente sobre esta nueva forma de trabajo, lo cual refleja el estado de desprotección en el que se encontraban tanto trabajadores como servidores públicos en teletrabajo.

Con la adopción de los referidos Acuerdos Ministeriales, se da un ligero salto de avance en la protección legal de los derechos de los teletrabajadores y posteriormente, la realidad jurídica ecuatoriana tuvo que adaptarse bruscamente a las nuevas circunstancias derivadas de la pandemia por COVID-19. Siendo así que, se dictan normas específicas que expresamente regulan el derecho a la desconexión laboral como las antes mencionadas Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Modificaciones al Código de Trabajo, Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, Ley Orgánica de Servicio Público y el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035. Lo que se puede considerar como un adelanto en cuanto a la protección legal de los derechos de los teletrabajadores. Sin embargo, en la práctica las jornadas de trabajo durante la pandemia por COVID 19, eran extremadamente extensas, y el derecho a la desconexión no se garantizaba de acuerdo con lo legalmente establecido.

Considerándose que dicha problemática no se encuentra asociada a la falta de regulación legal, sino a la falta de políticas internas, programas y planes que garanticen la aplicación de los derechos que les asisten a los teletrabajadores y al insuficiente control que ejercen la Unidades de administración de Talento Humano sobre el cumplimiento de la jornada laboral. Lo que unido al desconocimiento de la normativa jurídica por parte de los servidores públicos teletrabajadores y el temor de estos a ser despedidos, ante el reclamo de sus derechos, hacen que la normativa establecida al respecto, no sea eficaz y en consecuencia no garantice adecuadamente el cumplimiento del derecho a la desconexión.



En este contexto, es importante mencionar que las experiencias laborales durante la pandemia han evidenciado explotación a nivel de intensidad horaria y control por parte del empleador, ocasionando insatisfacción en los trabajadores y demostrando diversas falencias en las condiciones laborales ante el uso de las nuevas tecnologías.

De lo señalado en líneas anteriores, no cabe duda de que la institución de teletrabajo, es un fenómeno que se encuentra en tendencia y que busca nuevos horizontes y alternativas en Ecuador, requiriéndose de políticas y formas de control que garanticen lo legalmente establecido.

### **El derecho al descanso y a la desconexión laboral**

La Constitución ecuatoriana de 2008, en su artículo 66, numeral 2, garantiza el **derecho al descanso** para todas las personas sin ningún tipo de distinción, al preceptuar que: “El Estado garantiza el derecho a una vida digna, que asegure la alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad y otros servicios sociales necesarios” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Así, el derecho al descanso es contemplado como un derecho constitucional relacionado con el derecho al trabajo y a las condiciones dignas para poder ejercerlo.

El descanso se muestra básicamente como un medio para que el cuerpo recupere las fuerzas físicas y emocionales necesarias para poder seguir produciendo.

En el orden internacional, encontramos que la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en el artículo 24 prevé que: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1976 establece en su art. 7, letra d) lo siguiente:

Los estados parten en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así con la remuneración de los días festivos” (Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1976).

El Código de Trabajo ecuatoriano establece que: “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales...”, y que: “(...) Los sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si debido a las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores” (Código de Trabajo, 2005).

En el contexto del teletrabajo, la desconexión laboral se encuentra vinculada al derecho al descanso, pues para los teletrabajadores desconectarse del trabajo, implica que sus jornadas laborales no se extiendan más allá del término establecido en la ley, protegiéndose así el derecho al descanso y a la conciliación de la vida familiar y privada.

El autor Sagardoy Iñigo respecto al derecho a la desconexión señala:

Para la efectiva aplicación de este derecho a la desconexión en el teletrabajo, el empleador está obligado a poner todos los medios necesarios para que las herramientas tecnológicas utilizadas (smartphones, tablets, portátil...) no interfieran en la vida personal y familiar del teletrabajador, debiendo para ello implantar una política interna en la empresa que defina las modalidades de ejercicio del derecho a la

desconexión, y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática (Sagardoy, 2021, p. 28).

En relación con el derecho a la desconexión el autor Baz Juan señala:

La desconexión debe aplicarse en la empresa de manera firme y real. De modo que no puede descansar en la mera voluntariedad, ni de la empresa (a quien se le exige preservar los derechos de conciliación y los relativos a la salud de sus empleados), ni tampoco de los empleados (Baz, 2021, p. 306).

La desconexión digital no es un derecho nuevo, es una condición obligatoria para que los teletrabajadores puedan gozar de su derecho al descanso y tiempo libre (Ferreira & Ocampo, 2020).

La necesidad de garantizar el derecho a la desconexión o descanso es inminente, ya que se requiere del debido tiempo de descanso y recuperación que permitan a los teletrabajadores reponer las energías agotadas.

Laborar de manera continua durante largos periodos, acarrea exceso de agotamiento físico o psíquico y ello a su vez puede generar serios problemas laborales como altos niveles de ausentismo por enfermedad, accidentes laborales, bajo desempeño, alta rotación de empleados y conflictos interpersonales, entre otros.

Dicho esto, es importante añadir que el porcentaje de teletrabajo aún podría seguir siendo alto, inclusive a lo que era antes de la pandemia; por lo que, resulta imprescindible garantizar de manera efectiva este derecho a la desconexión.

Los efectos a causa de la implementación de la tecnología en el marco de la pandemia provocada por el COVID-19, han afectado en términos similares a la mayoría de los países, los cuales se han visto obligados a iniciar procesos de análisis de las distintas políticas necesarias para conseguir una adecuada integración

tecnológica entre lo laboral y personal, y así garantizar el derecho a la desconexión de los teletrabajadores. Resultando necesario examinar en el caso específico de Ecuador:

¿Cómo se garantizó a los servidores públicos el derecho a la desconexión laboral durante la pandemia por COVID-19 en Ecuador?

En Ecuador durante la pandemia por COVID 19, los servidores públicos teletrabajadores, tuvieron que enfrentarse a realidades opuestas.

Por una parte, la normativa jurídica analizada en puntos anteriores, regulaba de forma expresa el derecho a la desconexión, delimitando la duración de los tiempos laborales y los de descanso, de modo que el empleador no interfiriera en la vida personal y privada del teletrabajador.

Por otra parte, los empleadores no establecieron límites efectivos de desconexión, haciendo que prácticamente desapareciera la frontera espacial y temporal entre el ámbito laboral y el privado. Llegando incluso a disponer o solicitar requerimientos en días y horas de descanso obligatorio de los servidores públicos, de manera que se les impedía en reiteradas ocasiones, el goce pleno de su tiempo de ocio y descanso previsto en los instrumentos jurídicos.

La imposición de largas jornadas de trabajo por parte de las instituciones empleadoras a través de medios telemáticos, obligó a los teletrabajadores a permanecer conectados en todo momento y lugar. Y a pesar de que el límite de la jornada laboral se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y que se cuenta con instrumentos legales que protegen el derecho al descanso y a la desconexión de los trabajadores; parece ser que, los empleadores hacen caso omiso de dichas regulaciones, ya que, cada vez más vulneran este derecho. Lo que resulta totalmente improcedente, por cuanto, existen las normas jurídicas laborales que expresamente establecen la obligatoriedad del cumplimiento de estos derechos, además del reconocimiento económico en caso de laborarse en horas extras.

Por lo que puede plantearse que, los instrumentos jurídicos promulgados no han sido suficientes para garantizar el derecho a la desconexión laboral y así exigir a los empleadores, adoptar medidas para evitar los riesgos asociados a esta nueva forma de trabajo.

En este contexto, el servidor público - teletrabajador no ha podido gozar de su tiempo de descanso y tampoco del reconocimiento económico, al cual tendría derecho por laborar tiempo extra y permanecer conectado para cumplir órdenes del empleador.

La sobrecarga laboral y la implementación de las TIC trajo consigo en Ecuador, por un lado, una cierta flexibilidad laboral y por otro, una vasta posibilidad de que el empleador controle la vida de los servidores públicos fuera del lugar de trabajo.

De lo apuntado, resulta importante destacar que, un elemento clave para reducir los efectos de la hiper conectividad que provoca el uso de las nuevas tecnologías y el internet al realizar teletrabajo, es además de contar con normas jurídicas claras y concretas que regulen el derecho a la desconexión laboral; el establecimiento de políticas internas de seguimiento y control del cumplimiento efectivo de dicho derecho, hasta lograr la distribución de las horas propias del horario de trabajo y la creación de espacios que favorezcan el ejercicio de los derechos laborales establecidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

## Conclusiones

El desarrollo tecnológico en el transcurso de la historia de las relaciones laborales ha sido generador de nuevos tipos de empleo, innovación y mejora de la producción, lo que ha influido en el ámbito laboral, privado y social de los trabajadores.

El teletrabajo como modalidad de trabajo en el Ecuador, si bien es cierto, brindó la oportunidad de mantener las relaciones contractuales en el tiempo de pandemia, conservando las características esenciales de la

relación jurídica laboral, también es cierto que estas condiciones no fueron cumplidas, por cuanto, los empleadores daban órdenes por fuera de la jornada máxima de trabajo establecida en la ley, obligando así a los servidores públicos a estar conectados de forma permanente.

El servidor público en la mayoría de los casos ha sido perjudicado inclusive económicamente, ya que, el tiempo suplementario y extraordinario laborado durante la pandemia causada por el COVID-19 no fue reconocido, vulnerándose así sus derechos laborales.

El derecho a la desconexión si bien está ligado a las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, también esta correlacionado con determinados deberes y responsabilidades en temas preventivos, ya que la conectividad permanente perjudica en el bienestar y la salud de los servidores públicos – teletrabajadores.

El ejercicio del derecho a la desconexión para servidores públicos en el Ecuador durante la pandemia por COVID 19, no ha sido garantizado de manera efectiva, por lo que resulta apremiante la adopción de políticas de control, así como planes y programas que garanticen su cumplimiento.

## Referencias bibliográficas

- Alles, M. A. (2020). Gestionar sin estar. Ediciones Granica.
- Arrieta, F. J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales, 42, 89-126. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>
- Acuerdo Ministerial. [MDT.] (2020, 12 de marzo). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>

- Acuerdo Ministerial [MDT.] (2020, 15 de marzo). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf?x42051>
- Acuerdo Ministerial. [MDT.] (2020, 14 de septiembre). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Acuerdo Ministerial [MDT.] (2022, 10 de marzo). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/03/Acuerdo-Ministerial-Nro.-035-Norma-tecnica-para-regular-el-teletrabajo-en-el-sector-publico.pdf?x42051>
- Baz, J. (2021). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data.
- Bottos, A. V. (2008). Teletrabajo: Su protección en el derecho laboral. <http://site.ebrary.com/id/10398532>
- Buira, J. (2014). El teletrabajo: entre el mito y la realidad <https://lectura.unebook.es/viewer/9788490296332>
- Código de Trabajo [CT.] (2005), Reforma (2020, 22 de junio). [https://loyal.finder.lexis.com.ec/WebTools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerHTML.aspx?id=LABORAL-CODIGO\\_DEL\\_TRABAJO](https://loyal.finder.lexis.com.ec/WebTools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerHTML.aspx?id=LABORAL-CODIGO_DEL_TRABAJO)
- Constitución de la República de Ecuador [Const.] (2008, 20 de octubre). [https://loyal.finder.lexis.com.ec/WebTools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerHTML.aspx?id=PUBLICO\\_CONSTITUCION\\_DE\\_LA\\_REPUBLICA\\_DEL\\_ECUADOR](https://loyal.finder.lexis.com.ec/WebTools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerHTML.aspx?id=PUBLICO_CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR)
- Ferreya, C., & Ocampo, C. V. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: Una necesidad. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral* | Universidad Blas Pascal, 2. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario [LOAH.] (2020, 22 de junio). [https://loyal.finder.lexis.com.ec/WebTools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerHTML.aspx?id=LABORAL-LEY\\_ORGANICA\\_DE\\_APOYO\\_HUMANITARIO](https://loyal.finder.lexis.com.ec/WebTools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerHTML.aspx?id=LABORAL-LEY_ORGANICA_DE_APOYO_HUMANITARIO)
- Ley Orgánica 3/2018, Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, (2018, 05 de diciembre). <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
- Llamosas, A. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Dykinson. <http://vlex.com/source/relaciones-laborales-y-nuevas-tecnologias-de-la-informacion-y-de-la-comunicacion-una-relacion-fructifera-no-exenta-de-dificultades-14343>
- Martín, P. (2018). Teletrabajo y comercio electrónico. <http://www.digitaliapublishing.com/a/60357/>
- Organización Internacional del Trabajo (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Pérez, F. (2019). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: Mail on holiday. *REVISTA IUS*, 14(45). <https://doi.org/10.35487/rius.v14i45.2020.636>
- Sagardoy, I. (2021). Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre). Dykinson.

Sierra, E. M. (2011). El Contenido de la relación  
laboral en el teletrabajo. Junta de  
Andalucía. Consejo Económico y Social  
de Andalucía.