

ESTUDIOS

Los «hiperconectados» frente a un Estado cómplice: Un análisis del caso ecuatoriano

*The «hyperconnected» against a complicit state:
An analysis of the Ecuadorian case*

María Claudia Sánchez Vera 

Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador

RESUMEN Las relaciones laborales han cambiado; la innovación tecnológica es el presente. No obstante, situaciones como la invisibilización de los riesgos psicosociales o la dificultad para conciliar la vida personal y profesional no muestran ningún avance en la práctica. La presente investigación pondrá de manifiesto la realidad actual de Ecuador con respecto al teletrabajo, concretamente la incorrecta regulación del derecho a la desconexión digital en el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 y cómo este vulnera los principios de progresividad y de jerarquía normativa, lo que demuestra la escasa importancia de los derechos laborales en pleno siglo XXI a pesar de ser un Estado constitucional. En conclusión, ni la normativa laboral ni la de la seguridad social muestran una adaptación a la realidad actual.

PALABRAS CLAVE Teletrabajo, Ecuador, desconexión digital, derecho al descanso, Acuerdo Ministerial MDT-2022-237.

ABSTRACT Labor relations have changed, technological innovation is the present. However, situations such as the invisibility of psychosocial risks, and the difficulty of reconciling personal life with professional life, do not show practical progress. The present research will highlight the current reality in Ecuador regarding telework; specifically, the incorrect regulation of the right to digital disconnection, in Ministerial Agreement MDT-2022-237, as it undermines the principles of progressivity and normative hierarchy, which is evidence of the little importance given to labor rights in the 21st century, despite being a Constitutional State. In conclusion, neither labor law nor social security regulations show an adaptation to the current reality.

KEYWORDS Telework, Ecuador, digital disconnection, right to rest, Ministerial Agreement MDT-2022-237.

Introducción

En el siglo XXI, la ciudadanía es digital y requiere tener acceso a las nuevas tecnologías y conocer su funcionamiento. A pesar de ello, la brecha digital y el analfabetismo digital son una realidad. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son elementos de acceso a derechos, entre ellos el trabajo. Por tanto, actualmente, la relación entre trabajadores y empresarios es distinta en las actividades que lo permitan, como ocurre en los casos de carpintería, costura, albañilería, conducción, etcétera. Las instalaciones de la empresa no siempre son el lugar de trabajo. No obstante, las condiciones deberían ser las mismas en cuanto a remuneración, jornada laboral, salud y seguridad ocupacional, entre otros aspectos.

A continuación, presentaré brevemente el objetivo central y los subtemas de esta investigación. El estudio tiene como finalidad demostrar que la normativa, tanto en materia laboral como de seguridad social en el caso de Ecuador, no se adapta a la realidad del teletrabajo, específicamente en lo referente al derecho a la desconexión digital y a los riesgos psicosociales. Esta situación afecta a un derecho adquirido, como es el derecho al descanso, y tiene consecuencias para la salud física y mental del teletrabajador. Por tanto, se puede afirmar que el teletrabajo es una modalidad jurídicamente inconclusa. Para abordar esta problemática, se aplicarán métodos hermenéuticos y analíticos críticos desde un enfoque cualitativo, con el objetivo de contribuir al debate en materia laboral.

Se abordará el tema de manera progresiva, desde lo general hasta lo particular. Empezaremos por el trabajo y su definición, la capacidad para celebrar un contrato conforme a la legislación ecuatoriana. A continuación, veremos los tipos de contrato, la visión amplia de las actividades laborales que presenta la Constitución de la República del Ecuador, la distinción entre empleado y obrero, la obligación constitucional de los ecuatorianos de no ser ociosos, las cifras del empleo pleno y del subempleo, el concepto de trabajo decente y la precariedad laboral como cara contraria.

A continuación, se abordó el Derecho Laboral, su concepto fuera y dentro de un Estado constitucional, así como sus principios propios, entre los que se destacaron los siguientes: el de favorabilidad, el de estabilidad, el de primacía de la realidad, el de progresividad y el de prohibición de regresividad. También se indicó que para su estudio se divide en individual y colectivo.

En el tercer punto, se aborda el contrato individual de trabajo: su concepto, las partes que intervienen en su celebración (empleador y trabajador) y su carácter bilateral, en el que ambos sujetos tienen derechos y obligaciones que se detallan en la normativa vigente (en el caso de Ecuador, el Código de Trabajo).

Como cuarto aspecto, se pone sobre la mesa un elemento distintivo de la relación laboral: la subordinación jurídica, es decir, la dependencia técnica, jurídica y económica del trabajador respecto al empleador, quien tiene la facultad de disponer, fijar

horarios, actividades y condiciones de la relación. Además, se dedica una subsección a los desafíos a los que se enfrenta en la actualidad.

En el apartado quinto, se hablará de la jornada de trabajo, sus tipos, recargos, etcétera, y de la necesidad de delimitarla para evitar abusos, ya que se trata de un derecho fundamental y una de las conquistas de la clase trabajadora.

A continuación, se abordará la teorización sobre el teletrabajo, su diferencia con el trabajo a domicilio y su regulación a lo largo del tiempo, desde su nacimiento hasta la actualidad. En esta parte, se presentarán algunas situaciones conflictivas derivadas de su imprecisa regulación, como la exposición a los factores de riesgo psicosociales (el estrés laboral o burnout) y su falta de importancia en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la desconexión digital como derecho y su regulación en el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, un análisis crítico de su artículo 12 y la dificultad para conciliar la vida laboral y personal, que puede ocasionar inconvenientes al trabajador.

Cabe destacar que este estudio se caracteriza por la constante reflexión crítica de la doctrina y la normativa recogida; es decir, no se trata solo de una recopilación de ideas, sino que se manifiesta el criterio propio, que es la esencia misma de los artículos del mundo de la dogmática para consulta de juristas interesados en la materia.

Desarrollo

El trabajo: Aspectos generales

No es posible iniciar la reflexión sin antes poner sobre la mesa qué se entiende por trabajo y qué se debería entender. En esta línea, Guillermo Cabanellas lo define en su obra *Diccionario jurídico elemental* como «toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea,¹ el tiempo o el rendimiento» (Cabanellas, 2005: 387). Es connatural al ser humano, es un derecho social, un puente hacia una vida digna y la base de la economía de una región. En la práctica, no debería distinguir entre género, etnia, nacionalidad, filiación política ni creencia religiosa, pero sí la edad, ya que es una categoría determinante para la contratación. En el caso de Ecuador, la capacidad para celebrar un contrato de trabajo y recibir una contraprestación económica es a partir de los quince años, de conformidad con la normativa vigente.

Sin embargo, de la conceptualización se desprende una limitación, ya que la Constitución de la República del Ecuador, norma jerárquicamente superior, reconoce las labores que se realizan en los hogares día a día, sin derecho a descansos ni vacaciones,

1. Dentro de la legislación laboral ecuatoriana, el contrato individual de trabajo se clasifica de la siguiente manera: «expreso o tácito, a sueldo, jornal, en participación, mixto, por tiempo indefinido, de temporada, eventual, ocasional, por obra cierta, por tarea, a destajo, individual, de grupo o por equipo» (Código del Trabajo, artículo 11).

y que no están retribuidas. Estas labores se salen de la esfera clásica de las relaciones laborales, ya que solo está presente la fuerza ejecutora y no hay empleador, por lo que se distinguen del trabajo doméstico.

Ahora bien, en relación con la definición, es necesario distinguir entre la actividad en la que predomina la fuerza de trabajo, para la cual no se necesita un nivel de preparación académica concreto, y que se conoce como trabajo manual, y la actividad intelectual, que ocupa cargos administrativos, de gestión, dirección, docencia, etcétera, y que se conoce como trabajo de oficina.

Cabe recalcar que el numeral 2 del artículo 83 de la Constitución contempla también como deber y responsabilidad de los ciudadanos ecuatorianos «no ser ocioso». La teoría dista de la realidad, ya que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, debería impulsar cada vez más políticas activas que permitan a más ciudadanos no solo incorporarse al empleo adecuado, sino también mantenerse mediante la oferta de cursos gratuitos, junto con políticas pasivas para afrontar el desempleo con la participación de la ciudadanía, la academia y el sector empresarial. En este sentido, en el marco de un Estado constitucional donde el centro son los derechos, se destaca la política llamada Ecuador digital 2025-2030, que busca reducir la brecha digital, tan necesaria en un mercado laboral donde la innovación tecnológica está presente.

Dentro de la reflexión sobre el mandato constitucional, al consultar la página oficial del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el apartado Sistema de estadísticas laborales y empresariales, en la categoría Trabajo, del total de la población económicamente activa, que a fecha de hoy asciende a 8.497.491 personas disponibles para trabajar, se registra, con fecha de 1 de mayo de 2025, un 35,2% de pleno empleo, un 20,9% de subempleo, y apenas un 4,1% de desempleo, lo que destaca el avance, pero sin dejar de lado los retos que tiene el Estado para el futuro.

Los lectores deben saber que, cuando se habla de pleno empleo, se hace referencia a la categoría que busca alcanzar la Organización Internacional del Trabajo (OIT): el trabajo decente, es decir, un trabajo con garantías, que incluye tanto al trabajo asalariado como al autónomo (sin relación de dependencia), así como al trabajo a domicilio y, por supuesto, al teletrabajo,² una forma innovadora de organizar las relaciones laborales. En resumen, el trabajador desarrolla su actividad en condiciones dignas y con garantías, como la seguridad social, que lo protege a él y a su familia en caso de enfermedad, accidente laboral, vejez y fallecimiento, con una pensión de montepío para el cónyuge supérstite y ayuda para los gastos funerarios.

Lo contrario a esto es la precariedad laboral, que «se instala como debate a partir de las consecuencias de un proyecto modernizador importado que termina en fra-

2. Expandir el paraguas, significa apropiarse del concepto de ciudadanía laboral amplia, desarrollado por Arese (2022).

caso» (Vejar, 2013: 27), tratando de imitar otros modelos en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Lo señalado muestra una expectativa, pero también la importancia de la colaboración entre la Asamblea Nacional Constituyente (donde se discuten y aprueban las normas), el Estado y el Ministerio de Trabajo (órgano rector gubernamental en materia de política pública laboral, encargado de velar por los derechos de trabajadores y empleadores) para progresar en materia de derechos laborales y lograr que la normativa se adapte a las realidades de un mercado laboral que cambia a gran velocidad; algo que no ha sucedido, como se verá a lo largo de este estudio. Es necesario hacer una pausa para reflexionar sobre la rama del derecho que estudia el conjunto de normas que regulan la relación explicada en estas páginas: el derecho laboral.

El derecho laboral: Antecedentes teóricos, principios y finalidad

En este contexto, la profesora Isabel Robalino señala en su obra *Manual de Derecho del Trabajo* que «desde el punto de vista del sujeto, los profesores alemanes Hueck y Nipperdey expresan que el derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes» (Robalino, 2006: 31-32), pero esta definición es criticable por dos motivos. En primer lugar, excluye a los sujetos que desarrollan una actividad sin rendir cuentas a otros, por lo que deja en la periferia, sin beneficios, a los trabajadores por cuenta propia, autónomos, dueños de negocios y comerciantes informales. En segundo lugar, en un Estado constitucional de derechos, el marco normativo se compone de normas reglas (hipotéticas, con la presencia del silogismo jurídico), pero también de normas principio (téticas, donde quedan los principios o mandatos de optimización, en palabras de Robert Alexy).

En materia laboral, que se distingue por tener una esencia tutelar, se resalta el principio de favorabilidad, el cual «indica que cuando coexistan normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican a la solución del mismo caso, en este evento se aplica la norma más favorable al trabajador» (Barona Betancourt, 2010: 253), principio que se traduce al latín como *indubio pro-operario*. No se indica si este principio engloba a todos los trabajadores o si se limita a los trabajadores subordinados jurídicamente.

También está el principio de estabilidad, que «indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo» (Barona Betancourt, 2010: 256). En otras palabras, este principio sanciona la arbitrariedad y el abuso de poder. Cabe señalar que el Código de Trabajo ecuatoriano, específicamente en su artículo 169, enumera las causas de terminación del contrato que genera el vínculo laboral. Entre estas causas se encuentran las siguientes: la muerte del trabajador, ya que los servicios prestados son *intuito personae* (es decir,

en razón de las habilidades personales del trabajador), el fallecimiento del empleador si no tiene un representante legal que le sustituya, la solicitud de baja por parte de cualquiera de las partes basándose en los motivos prescritos en los artículos 172 y 173 de dicho código y autorizada por el Inspector de Trabajo (autoridad administrativa), el desahucio (renuncia), el acuerdo entre las partes, la fuerza mayor o el caso fortuito, que llevan la liquidación de los haberes laborales.

Si el trabajador es despedido de manera injusta y sin respetar el procedimiento legal, se considera un despido intempestivo que debe demostrarse vía judicial y que, además de la liquidación, acarrea una indemnización como forma de resarcir el daño causado al privarle, sin motivo alguno, de su fuente de ingresos. Esta indemnización varía en función del tiempo de servicio y, como dato adicional, se considera período completo la mitad de un año. También es interesante saber que, en caso de mujeres embarazadas o en disfrute de su licencia por maternidad y de dirigentes sindicales con fuero, se puede demandar un despido ineficaz, cuyas consecuencias son distintas a las del despido intempestivo. Si ganan la demanda, podrán regresar a su puesto de trabajo; si no, tendrán derecho a una indemnización de un año de remuneración, más la liquidación de haberes laborales.

Para concluir esta sección, se encuentra el principio de progresividad, que establece que «los Estados deben hacer sus mejores esfuerzos y destinar el máximo de recursos disponibles para mejorar el ejercicio de los derechos» (Ávila Santamaría, 2020: 82), ya que para lograrlo necesitarán dinero, puesto que la materialización de los derechos tiene un coste para el Gobierno, que deberá administrar el gasto público con responsabilidad.³ Sin embargo, son precisamente «estos costos los que hacen imposible comprender a los derechos como una cuestión de absolutos, de carácter inflexible, porque dependen del presupuesto público» (Galdámez Zelada, 2011: 810). En tiempos de crisis es cuando más importancia se les debe dar a los derechos, y la mala administración del presupuesto no puede ser una razón para limitar su contenido esencial.

Esta rama del derecho tiene su origen en la lucha de la clase obrera contra la esclavitud de épocas pasadas, con el objetivo de alcanzar la tan anhelada «justicia social» (De Buen Lozano, 1997: 2), reivindicando su condición de seres humanos y no de objetos a disposición de su patrón. El derecho del trabajo se divide en dos secciones para su estudio: la individual (empleador, trabajador y Estado) y la colectiva (empleador, Estado y trabajadores legalmente organizados por medio de sindicatos, en ejercicio de su derecho de sindicación, con la premisa de que la unión hace la fuerza).

3. Dícese de «una erogación monetaria, realizada por autoridad competente, en virtud de una autorización legal y destinado a fines del desarrollo nacional que se estima como interés colectivo» (Ahumada, 1969: 69).

Contrato individual de trabajo: Concepto y sujetos

A continuación, para mantener un hilo conductor, se retomará el tema del contrato individual de trabajo, sin olvidar que el contrato en general es el acuerdo entre las partes, cuyo consentimiento debe ser libre de vicios como el error, la fuerza y el dolo. Con esto claro, se pone sobre la mesa que Graciela Monesterolo, en su obra Régimen jurídico laboral del sector privado, cita a Rafael Caldera, para quien el contrato, específicamente en el ámbito del trabajo, es «aquel por el cual un trabajador se obliga con el empleador a prestar sus servicios, bajo su dependencia y por una remuneración» (Monesterolo Lencioni, 2018: 51). Lo que se pasó por alto es precisar que los servicios deben ser lícitos (de acuerdo con el ordenamiento jurídico) y personales (debe ser el propio trabajador quien ejecute las funciones, sin poder delegarlas en terceros), y que la contraprestación económica no puede ser inferior a la fijada por los comités sectoriales y debe pagarse en dinero y no en bonos, órdenes de consumo, etcétera.

Dicho esto, se debe aclarar que los sujetos que intervienen son el trabajador y el empleador. El primero, es «siempre una persona natural, una persona física, un ser humano de carne y hueso, que labora libremente a través de un esfuerzo biosíquico y que recibe por su trabajo una compensación económica llamada remuneración» (Fernández Vintimilla, 2013: 152), lo cual tiene total sentido, ya que el trabajo es propio del hombre; una empresa, un terreno, un animal, no podrá hacerlo, carecen de raciocinio, de capacidad para movilizarse, comunicarse, etcétera. Por otro lado, está el empleador, a quien se le conoce también «con el nombre de empresario, patrono o dador de trabajo, el empleador es la persona por cuya cuenta y bajo cuya dependencia presta el trabajador sus servicios o ejecuta una obra» (Fernández Vintimilla, 2013: 158). Sobre este asunto se indica que, al ser un convenio de naturaleza bilateral, los dos intervenientes tienen tanto derechos como obligaciones. Por ejemplo, si el trabajador tiene derecho a la remuneración, afiliación al IESS, ropa de trabajo y vacaciones, también tiene el deber de cumplir con sus tareas, justificar inasistencias y retrasos.

La subordinación jurídica

Para empezar, es imprescindible saber que la relación de trabajo es de poder, del empresario frente al empleado.⁴ En esta línea, otro elemento propio es la subordi-

4. Desde los comienzos de la revolución industrial, en la modernidad, y como efecto de la división del trabajo, las relaciones laborales se expresan en relaciones salariales y formas particulares de organizar el trabajo, es decir, las tareas, y el distribuir jerárquicamente la autoridad y el poder entre sus integrantes, de acuerdo con el puesto que ocupan en la estructura organizacional. De esta manera, se fundan dentro de los espacios de trabajo unas relaciones sociales que ponen en evidencia los intereses dispares del capital y del trabajo que dan cuenta, por un lado, del carácter conflictivo de estas relaciones y, por

nación o dependencia, «a la que se obliga el trabajador para cubrir sus necesidades básicas [...] por lo que, el patrono puede impartir disposiciones y el asalariado posee la necesidad implícita de cumplir dichas directrices o mandatos» (Freire Montoya y López Moya, 2023: 41). Este argumento refuerza lo indicado en el párrafo anterior: al trabajador no le importa ser abusado, lo único que desea es conservar su empleo.

En definitiva, la parte débil de la relación, debe «respetar las normas administrativas, reglamentarias, técnicas y económicas [...]. Estas normas deben siempre dictarse de acuerdo con la ley» (Manaces, Alvarado y Díaz, 2020: 384). Para comprenderlo mejor, se explicará conforme a la realidad ecuatoriana: deberá cumplir el reglamento interno de trabajoque, según dispone el Código correspondiente, las empresas con más de 10 trabajadores deberán haber aprobado por la Dirección Regional de Trabajo respectiva, así como el código de ética y el Reglamento de salud y seguridad en el trabajo (con la intención de fomentar la cultura de la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales). Además, el jefe no podrá multar a sus subordinados con más del 10% de su sueldo por ninguna falta, ni suspenderles del trabajo, aunque la infracción sea grave. Si el colaborador no cumple lo establecido en el Reglamento de salud y seguridad en el trabajo, podrá ser despedido tras el procedimiento legal correspondiente.

Es vital dar a conocer que, de acuerdo con la doctrina revisada, existe una forma de clasificar a este elemento tan propio de la relación laboral, como es la subordinación. Por un lado, está la *subordinación técnico-industrial*, «que comprende el uso del equipo o maquinarias de quien tiene la fuente de producción» (Freire Montoya y López Moya, 2023: 43). La distribución de dichos equipos o maquinarias debe efectuarse conforme a la pericia, formación y experiencia de los empleados disponibles; de lo contrario se arriesgaría el gerente o el responsable de la unidad a que los aparatos sufran daños, cuyo arreglo o reemplazo implica gastos extras para la empresa. Por otro lado, se tiene a la *subordinación jurídica*, la cual «permite al empleador, observando las normativas legales, prescindir de los servicios del trabajador cuando éste incumple con sus deberes adquiridos por medio del convenio» (Freire Montoya y López Moya, 2023: 43). Dicha facultad otorgada por el ordenamiento jurídico no debe ir por encima de los derechos, sino respetar las causales y el proceso establecido en la ley.

En resumen, se puede decir que la subordinación es sinónimo de dependencia, haciendo hincapié en que la condición de sometimiento del trabajador frente a su empleador es un elemento necesario para establecer la relación laboral (Freire Montoya y López Moya, 2023: 43), lo que contribuye a organizar la jornada. También es trascendental respetar los límites para no vulnerar los derechos, sobre todo los de los operadores.

otro lado, del ejercicio del poder, de la eficacia de las estrategias empresariales de dominación y de las acciones y fuerzas de resistencia que articulan y determinan dichas relaciones en los espacios laborales. Véase Porras Velásquez (2017: 96).

La época moderna: Un llamado a repensar las reglas

Esto sucede en una modernidad líquida, como la denomina Zygmunt Bauman, en pleno siglo XXI, una época en la que la flexibilización laboral y el trabajo con tecnologías de la información y la comunicación son predominantes. Esta situación conlleva replantearse los mecanismos de control adoptados por el empresario, ya que la presencia física del trabajador en la empresa se vuelve un componente secundario.

En este sentido, «la categorización universalizadora del concepto tradicional de la dependencia, deja espacio suficiente para la diversificación regulatoria que demanda la creciente heterogeneidad productiva» (Goldin, 2001: 311), en la que se acentúa el papel protector del Estado a través de las instituciones competentes para verificar el cumplimiento de las obligaciones y capacitar a los departamentos de recursos humanos e incluso a los propios trabajadores, ya que las reglas actuales no funcionan para un mercado laboral cambiante. En la actualidad, ocurre que:

El trabajador es responsable del cumplimiento de las metas con independencia del tiempo que emplee para ello; sino cumple los objetivos, podrá ser despedido por motivo de capacidad. [...] [Al empleador lo que le importa, es] que esta se realice con la calidad esperada, de cara a las preferencias del consumidor final (Jiménez Silva, Ramírez Sarmiento y Charre Quispe, 2022: 32).

En otras palabras, el colaborador se sobreexplotará por temor a ser despedido, lo que provocará una difuminación de la vida personal y profesional, causando problemas en su intimidad, afectando a su salud y vulnerando su derecho al descanso. Todo esto se pondrá sobre la mesa en este estudio académico.

Para terminar este apartado, la subordinación también se da en los repartidores de plataformas digitales,⁵ en el momento en que se les denomina «socios»:

No decide si quiere o no trabajar, pues una vez que se da de alta en la plataforma tiene que estar disponible en la franja horaria escogida a riesgo de ser penalizado, está constantemente controlado y se le paga solo por la tarea específica. La asignación de entregas se realiza a través de un algoritmo, ecuación matemática que califica ciertos comportamientos de los *riders* para asignarles más y mejores pedidos; este mecanismo sirve además para evaluarlo. Las plataformas determinan formas, montos y tiempo de pago. [...] Generalmente se hace contra la entrega de facturas, lo que permite pasar fraudulentamente al trabajador por un autónomo (Porras Velasco, 2023: 36-40).

5. Dícese de «nuevos gestores de la producción y los recursos humanos, los cambios en los equipos de trabajo, la combinación de diferentes relaciones de empleo y contratos, y la forma misma de prestación (a distancia y con horarios absolutamente flexibles) hacen muy distinto el panorama legislativo necesario y aplicable» (Vega Ruiz, 2017: 5).

Entonces se hace evidente la presencia de un fenómeno que Adrián Goldin denomina deslaboralización o huida del derecho del trabajo, que consiste en quitar de su regulación una relación dependiente (no solo de la plataforma, sino también del consumidor) y deshumanizada, ya que es un programa informático el que tiene el control, todo ello bajo el paraguas de la economía colaborativa.⁶

Como una luz en el panorama, desde el continente europeo se vislumbra que «en España ya se ha desarrollado jurisprudencia que integra a los *riders* en el área de la subordinación, estableciendo nuevas dimensiones para determinar la existencia de la subordinación» (Freire Montoya y López Moya, 2023: 44). En América Latina ni en el resto del mundo se observa aún este avance, lo que indica que no desean aterrizar en una realidad en la que la subordinación clásica ya no tiene valor y debe reinventarse para incluir a todos.

Para que se note aún más, el repartidor, incluso cuando termina su jornada, puede ser utilizado como sustituto para aquellas entregas que están pendientes, sin respetarse su derecho a descansar. No puede reclamar por varias razones: en primer lugar, porque no se le reconoce como sujeto de derechos; en segundo lugar, porque no hay representante de la empresa; y, en tercer lugar, porque al no existir un contrato, no hay vínculo jurídico. Si los Estados no se ocupan de esta y otras realidades en el siglo XXI, se podría pensar que son cómplices y responsables por omisión.

Jornada laboral

La jornada «comporta, entonces, el elemento cuantitativo de la obligación principal del trabajador [...] medido en número de horas a disposición del empleador» (Jaramillo, 2011: 91). Dicho de otro modo, es el espacio de tiempo en el que el empleador tiene la potestad de requerir al empleado, quien no tiene libertad. Ahora bien, cabe preguntarse cómo se verifica. En el caso de la actividad ejecutada en las instalaciones con la presencia del jefe, es sencillo: el ingreso y la salida se registran mediante reconocimiento biométrico de huella dactilar, facial o mediante un código de acceso, o bien se firma la asistencia. No obstante, en el caso del teletrabajo no es tan fácil y se presta a vulnerar el derecho a la desconexión digital, como se examinará conforme avance la presente investigación.

En Ecuador, el Código de Trabajo, en su capítulo quinto, titulado «De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones», reconoce los siguientes tipos de jornadas: a) jornada máxima: ocho horas diarias y cuarenta semanales, por lo general distribuidas de lunes a viernes, que son labora-

6. «La intención de no reconocer las actividades que realizan sus repartidores [...] como trabajo se refleja en el propio léxico que utilizan las empresas para exaltar el emprendedurismo y el autoempleo: [...] contratista independiente, colaborador, y hasta microempresario» (Del Bono, 2020: 5).

bles; b) jornada diurna: entre las 6.00 a. m. y las 7.00 p. m.; c) jornada nocturna: entre las 7.00 p. m. y las 6.00 a. m., con un recargo del 25% por hora; d) jornada especial: i) jornada extraordinaria con un recargo del 100% por hora, que se aplica cuando se trabaja los fines de semana y festivos nacionales; y ii) jornada suplementaria: adicional a las ocho horas diarias, con autorización previa del Ministerio de Trabajo, como máximo doce horas diarias, y con un recargo del 25% por hora. Por otro lado, las jornadas especiales de menor duración son: en el subsuelo, un máximo de seis horas; para menores de edad, un máximo de seis horas al día; y para madres lactantes, un máximo de seis horas diarias durante los doce meses posteriores al parto.

Esta delimitación de la jornada laboral es un derecho humano, ya que «tratando que su tarea se realice alejándolo de una medida de simple mercancía y valorándolo en su aspecto humano» (Rolón, 2023: 159), no solo se tiene que valorar al empleado por su rendimiento, ya que no es una máquina, sino un individuo que necesita autocuidarse (dedicando su tiempo libre a actividades de ocio y velando por su salud física y mental), que tiene dignidad y un entorno familiar que también necesita de su presencia: hijos, cónyuge, padres, etcétera.

En resumen, la delimitación de la jornada laboral surgió de las luchas sociales de la clase trabajadora, que, harta de la explotación y de las extenuantes jornadas de catorce horas diarias en las fábricas, y de ser tratados como esclavos, se vio obligada a protestar y a unirse. Es por ello por lo que, el 1 de mayo de 1886, se produjeron masivas huelgas en diversas industrias ubicadas en Chicago (Estados Unidos), donde se exigían ocho horas diarias de trabajo. Este acontecimiento dio lugar a la conmemoración, a nivel mundial, del Día Internacional del Trabajo.

Pero eso no es todo: en 1919 se reconoció internacionalmente cuando la OIT aprobó el Convenio sobre las horas de trabajo-industria. En concreto, en Ecuador se marcó un hito en 1980, cuando se redujo la jornada laboral a 40 h semanales con dos días de descanso, mientras que en 1916 eran 8 h diarias, pero seis días a la semana.

El teletrabajo: Concepto y regulación histórica

Previo a la reflexión de este subtema, se expresa que el teletrabajo, «significa que las tareas relacionadas con el objeto del contrato podrán ser ejecutadas de desde los hogares o cualquier otro lugar [...] utilizando las TIC» (Sánchez Vera, 2023: 21), esta nueva forma de generar contacto entre el empleador, el trabajador y entre compañeros, implica replantear la organización empresarial y, adecuar realmente la normativa. Además, es necesario destacar su diferencia con el trabajo a domicilio, ya que «el elemento distintivo y característico del teletrabajo no es el domicilio, sino el uso de ordenadores y telecomunicaciones para cambiar la modalidad y el ámbito laboral» (Bottos, 2008: 45), aunque se reconoce que existe una similitud en la ejecución de las tareas fuera del lugar de trabajo.

A continuación, se hablará sobre la regulación de esta figura jurídica. En la sociedad ecuatoriana existe la creencia errónea de que el teletrabajo surgió en Ecuador a raíz de la pandemia del covid-19, es decir, en marzo de 2020, cuando en realidad fue regulado por primera vez en el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, aprobado en el Ministerio del Trabajo en agosto de 2016, casi cuatro años antes. El mencionado documento legal regula las condiciones de prestación de servicios mediante esta modalidad en el sector privado en aspectos como la clasificación del teletrabajo (permanente o parcial), el contenido del contrato, la naturaleza, las causales de reversibilidad, las condiciones en cuanto a los derechos, la confidencialidad, los equipos, la jornada de trabajo, la salud y la seguridad ocupacional y el control.

Tiempo después, en junio de 2017, entró en vigor el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090, una norma técnica que regula el teletrabajo en el sector público (funciones y dependencias del Estado, gobiernos autónomos descentralizados, prefecturas e instituciones públicas de educación) y que aborda los aspectos mencionados anteriormente, además del registro de los trabajadores y servidores públicos que desempeñen sus actividades bajo esta modalidad en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano del Ministerio de Trabajo, al que se puede acceder a través de su página web oficial.

A raíz del confinamiento, el teletrabajo cobró mayor relevancia. En este contexto, el 7 de abril de 2020 se expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, que prevé, entre otras cosas, el registro obligatorio de los teletrabajadores, tanto del sector público (el responsable de talento humano deberá enviar la nómina al correo infoteletrabajo@trabajo.gob.ec) como del sector privado (deberán registrarse en la plataforma SUT, Sistema Único de Trabajo).

El acuerdo mencionado fue reemplazado el 27 de octubre de 2020 por el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, que regula aspectos relevantes, entre ellos el derecho a la desconexión. Este acuerdo fue derogado el 23 de diciembre de 2022 por el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, que regula el derecho mencionado anteriormente. Este acuerdo se examinará en las próximas páginas de este trabajo académico. Para concluir esta sección, es importante tener en cuenta que el Código de Trabajo otorga al Ministerio de Trabajo la potestad para regular modalidades contractuales que no se encuentren en él.

Situaciones problemáticas

En este último apartado, se reflexionará sobre los siguientes inconvenientes relacionados con la aplicación del teletrabajo: a) mecanismos de control implementados por el empleador para verificar el cumplimiento de la jornada laboral; b) derecho a la desconexión digital; c) análisis crítico del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237; d) síndrome de *burnout*; y e) conciliación de la vida personal y familiar.

Control del cumplimiento de la jornada laboral

Como punto de partida que «en el contexto de los derechos humanos, surge una nueva ola de derechos conocida como derechos digitales, para dar respuesta a la necesidad de tutela de derechos en un contexto globalizado» (Sánchez Vera y Yáñez Yáñez, 2024: 5-6). Estos derechos suponen una oportunidad, pero también un reto para los Estados, sobre todo para los que están en vías de desarrollo, a la hora de garantizar los derechos, entre ellos el descanso y la intimidad, en el marco del teletrabajo. En la época del capitalismo de control, en ocasiones se instalan:

Cámaras de seguridad [...]. Es importante para las empresas saber qué es lo que hacen durante el día los trabajadores, segundo a segundo. [...], es un escrutinio minucioso donde los sensores invaden la privacidad de los sujetos y rastrean no solo las actividades laborales (Roncal Vattuone, 2021: 183).

Es peligroso porque se estarían registrando situaciones personales, lo que vulneraría su intimidad, integridad y privacidad, y supondría un riesgo para el hogar, ya que se estaría exponiendo no solo a los teletrabajadores, sino también a sus hijos, y más aún si son menores de edad, al hacer público su día a día e incluso sus conflictos. Frente a esto:

Es muy importante que las empresas, especialmente las que recurren al teletrabajo [...] [adopten] un código de conducta interno sobre el uso de medios de control de cualquier tipo, indicando los medios utilizados y las finalidades de control, para no incurrir en perjuicios de los derechos fundamentales (Bayón Pérez y Zerbi, 2020: 194).

Es peligroso porque se estarán registrando situaciones personales, lo que vulneraría su intimidad, integridad y privacidad, y supondría un riesgo para el hogar, ya que se estaría exponiendo no solo a los teletrabajadores, sino también a sus hijos (especialmente si son menores de edad), al hacer público su día a día e incluso sus conflictos. Frente a esto:

La protección al derecho a la intimidad debe darse en las relaciones laborales, incluso en momentos como el actual en el que el efecto de la revolución digital estriba en el desvanecimiento de las fronteras entre la actividad profesional y la vida privada del trabajador (Panadero, 2021: 89).

Más bien, la eficiencia debe medirse por el cumplimiento de las metas. Sin dejar de lado la gran misión de los Estados de regular correctamente este aspecto del teletrabajo y de controlar que no se transgredan derechos, con el apoyo de la academia, de los representantes de empleadores y trabajadores.

La desconexión digital como derecho y su regulación

La desconexión digital tiene como objetivo promover el descanso del trabajador. Según Cabanellas de Torres (2003: 125), la desconexión digital es la «interrupción o cese pasajero en el trabajo». En Ecuador, la legislación laboral reconoce cuatro tipos de descanso: a) diario (un máximo de dos horas para el almuerzo, que no forman parte de la jornada), b) semanal o forzoso (dos días, por lo general sábado y domingo), c) obligatorio (feriados nacionales, conforme a la Ley de Feriados desde diciembre de 2016, que contabiliza once días de asueto para el país), y d) anual (vacaciones, quince días tras cumplir un año de trabajo ininterrumpido en la misma empresa), en los que el trabajador podrá compartir momentos con su familia, dedicarse a la recreación, cuidar de su salud, atender obligaciones personales, etcétera.

En las actividades que pueden realizarse a través de las TIC (teletrabajo), se enmarca dentro de la desconexión digital. Se llama la atención sobre la falta de una definición del derecho a la desconexión, por lo que su contenido concreto queda a expensas de la negociación colectiva o, en su defecto, de la política que fije el empleador en cada caso (Vallecillo Gámez, 2017: 174). Su configuración depende de la organización empresarial, del acuerdo entre las partes o de la consulta que haga el jefe a sus subordinados, sin alejarse de la ley, aunque esté mal formulada, como ocurre en el caso de Ecuador.

Sin embargo, también puede ocurrir que «junto a la prolongación indebida y oculta de la jornada laboral legal o pactada también existen supuestos en los que el trabajador sigue conectado sin razón legal con el empresario, de forma más o menos voluntaria» (Pérez Amorós, 2020: 262). Esto denota que la mala fe o el abuso pueden estar presente, por parte del teletrabajador, con la *intención de que se le reconozcan recargos por jornada suplementaria*, sin prever que «la prolongación de la jornada indebida (y, lógicamente, no remunerada ni compensada por descansos debidamente, ni cotizada a la seguridad social) es una realidad habitual» (Pérez Amorós, 2020: 262). Es necesario que se implementen controles por parte de los inspectores de trabajo en el caso de Ecuador, quienes tendrían que seguir el proceso y la sanción respectiva en caso de evidenciar el no pago de los recargos, para así evitar el abuso y progresar en materia de derechos laborales.

Tal como se indicó, en Ecuador el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, fija las *Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho a la desconexión digital*, aquel que expresa lo siguiente «el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas».⁷ Al hacer una interpretación literal, es evidente

7. Ecuador Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, 23 de diciembre de 2022, artículo 12.

que el colaborador estará en contacto con el empleador durante doce horas, lo que resta del día.

La normativa vigente en materia laboral dispone que la jornada máxima será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales,⁸ afectando así al derecho al descanso y a la obligación que tienen los empleadores y el Estado de garantizar a los trabajadores un trabajo que fomente su salud física y mental, tanto individual como colectiva. Lo más grave de la situación es que, en un Estado constitucional de derechos, se pisotea descaradamente la norma constitucional que caracteriza los derechos reconocidos en ella como irrenunciables, sobre todo cuando el descanso está relacionado con la dignidad⁹ de la persona, que no se considera una máquina, sino un individuo que necesita recuperarse del esfuerzo realizado para evitar enfermar.

Es más, se ataca el *principio de jerarquía normativa*,¹⁰ cristalizado en el artículo 425 de la norma constitucional, el que grafica la pirámide de Kelsen de la siguiente manera: la Constitución, los tratados y convenios internacionales, las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, las normas regionales y las ordenanzas distritales, los decretos y reglamentos, las ordenanzas, los acuerdos y las resoluciones, y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.¹¹

En definitiva, no solo una norma, sino cualquier otro pronunciamiento del poder público con finalidad reguladora que sea contrario a la norma suprema podrá ser declarado inconstitucional, con la consiguiente expulsión del ordenamiento jurídico.

En este sentido, «la Constitución de 2008 tiende a fortalecer el control abstracto, puesto que establece que cualquier ciudadano puede demandar la inconstitucionalidad de una ley u otra norma jurídica contraria a la Constitución» (Grijalva, 2010: 80). El proceso lo conocerá y resolverá la Corte Constitucional, organismo de administración de la justicia constitucional y guardián de la Constitución. Cualquier persona, ya sea individualmente o en grupo, puede iniciar la acción; la lógica que hay detrás es mantener una estructura dentro del Estado y respetar los derechos y el buen vivir de los ciudadanos.

8. Código del Trabajo, artículo 47.

9. Como un criterio que fortalece, es que ella no «pueda considerarse como absoluta (y mucho menos como relativa) simplemente porque las personas coexisten y, por tanto, los ajustes o adecuaciones resultan inevitables» (Andrés Ollero citado en Baldi Cabanillas, 2017: 252).

10. «La significación del principio de jerarquía normativa se ha tratado de obtener a veces acudiendo al órgano creador de la norma. Según este criterio, una norma es jerárquicamente superior (o igual) a otra porque es superior (o igual) el tipo de órgano que la crea. Desde el punto de vista teórico jurídico, esta apelación a los órganos no soluciona gran cosa porque remite el problema de la jerarquía normativa a la determinación de por qué un órgano es jurídicamente superior (o igual) a otro» (Ruiz Miguel, 1988: 136-137).

11. Constitución de la República del Ecuador, artículo 425.

Para concluir, como se ha mencionado en algunas ocasiones, el Ministerio de Trabajo, como organismo encargado de velar por una relación armoniosa entre empleadores y trabajadores, deberá reforzar el control a nivel nacional, a través de los inspectores de trabajo, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones, entre ellas, el respeto a la jornada laboral, haciendo especial hincapié en el teletrabajo.

Síndrome de burnout

La hiperconectividad implica que, una vez finalizada la jornada diaria, muchos trabajadores, tanto presenciales como a distancia, deben mantenerse en alerta y estar preparados para afrontar cualquier dificultad y atender posibles requerimientos (Fernández Prol, 2021: 150). El hecho de estar siempre conectados tiene efectos negativos en la salud física y mental de los empleados modernos, lo que afecta a su situación económica, ya que, si no se toma conciencia, requerirán atención médica o psicológica, tratamientos y rehabilitación física, dependiendo de la gravedad del daño. En el siguiente párrafo se lo define.

El síndrome del trabajador quemado como también es conocido, «es un padecimiento que consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica,¹² y negación de lo ocurrido» (Ballares y Hablick, 2017: 2). Es un factor de riesgo psicosocial al que están expuestos los teletrabajadores.

El 12 de julio de 2016 se aprobó en el seno del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución CD 513), el que dispone que «se consideran factores de riesgos específicos [...] que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial».¹³ Queda claro que quienes encabezan el máximo órgano de gobierno del IESS no se preocupan por todos los trabajadores, ya que no hacen hincapié en el factor psicosocial de la sobrecarga de trabajo que afecta a la salud mental de los teletrabajadores. Prueba de ello es que el contenido de la mencionada resolución se centra en la prevención y actuación frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el marco del trabajo presencial, y otorga a los afiliados terapias físicas, medicamentos, cirugías, hospitalización, prótesis y subsidios por incapacidad laboral, pero no consultas en el área de psicología o psiquiatría. En forma de cierre:

12. Dícese de «un estado al que se asocia una sensación dolorosa y una dificultad para seguir actuando, de manera que funciona como un mecanismo de defensa del organismo frente a la carga de trabajo cuando esta se acerca a un límite no tolerable por el individuo. Existe una disminución de la capacidad física del individuo durante un tiempo determinado» (Gea Izquierdo, 2015: 362).

13. Ecuador IESS, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo Resolución CD. 513, 12 de julio de 2016, artículo 9.

En la actualidad en esta materia deviene fundamental proporcionar respuestas a otros riesgos psicosociales emergentes, como son los producidos por la digitalización, robótica y nanotecnología que dan lugar a lo que se conoce como tecnoestrés, con factores como la intensificación del trabajo (Sierra, 2021: 24).

Esta afección también afecta a quienes no conocen el funcionamiento de las TIC, es decir, a los ciudadanos catalogados como analfabetos digitales que forman parte de la brecha digital de acceso y de uso. En la última sección se abordará otro problema derivado de la mala regulación del derecho a la desconexión digital: la dificultad para conciliar la vida personal y profesional.

La difuminación de la esfera personal en el teletrabajo

La armonía entre la vida laboral y la personal depende en gran parte de «las fórmulas de organización interna de las empresas [...]», la verdadera conciliación es fundamental para mejorar la productividad, [...] y la satisfacción de las personas en su entorno laboral» (Landa Zapirain, 2016: 283). Los acuerdos promovidos por el empleador permiten a los teletrabajadores desvincularse momentáneamente y estar presentes en las situaciones que puedan acontecer con los miembros de sus hogares, aunque la casa se vuelva oficina, ya que lo contrario podría acarrear inconvenientes en las parejas e incrementar la violencia de género o el número de divorcios por ausencia. En el momento de cubrir una necesidad urgente fuera del horario laboral o en días de descanso, aunque suponga el pago de recargos, los responsables podrán preferir a quienes no tienen cargas familiares. Solo así rendirán con satisfacción y verdadera entrega. Cabe recalcar:

Durante la pandemia del covid-19, en Ecuador, de los 533 participantes, el 71,5% pertenece al género femenino y el 28,5% al género masculino [...] [las mujeres son] quienes percibieron una mayor implicación en las tareas del hogar y de cuidado, al mismo tiempo que realizaban teletrabajo (Peña Contreras, Calderón, Arias y Sacaurin, 2021: 16).

Por ello, ¿por qué no considerar e implementar el enfoque de género? Al ser algunas de ellas madres, vivirán escenarios especiales dependiendo de la edad de los menores: si son lactantes, necesitarán más tiempo con ellos y requerirán mayor atención; si están en edad escolar, tendrán que ayudar con las tareas, asistir a reuniones en las instituciones educativas, ocuparse del transporte, la alimentación y la salud. En el período de vacaciones, les resultará difícil compaginar el trabajo con la atención a los hijos. Todos estos factores no se tienen en cuenta en la normativa, por lo que son las políticas internas de las empresas las que deben ocuparse de ellos. Las tareas de cuidado han recaído históricamente en las mujeres, pero cada día se trabaja para cambiar esta situación.

El verdadero progreso debe velar por el buen vivir y garantizar a las personas trabajadoras un empleo digno que deviene en una fuente de realización personal que no puede entenderse desapegada de la vida familiar (Monesterolo Lencioni, 2013: 70). Esta afirmación es básica y denota el carácter protector del derecho laboral ampliado al núcleo íntimo del empleado que requiere su presencia y cuidado. Entorpecer el derecho al descanso con el artículo 12 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 supone un paso atrás y supone eliminar un derecho adquirido. Lo expresado se debe en parte a «las responsabilidades que deben asumir en el espacio privado doméstico y la invisibilidad que su presencia y acciones tienen en él» (Lanas, 2013: 45-46), la desigualdad de carga para las mujeres profesionales y pilares de familia a la vez, sumado a la falta de reconocimiento, es un inconveniente.

Conclusiones

Frente a lo expuesto en estas páginas, es posible demostrar la hipótesis planteada y cumplir el objetivo propuesto al inicio, en la introducción. En la práctica, no se reconoce a los teletrabajadores como seres humanos con derecho a disfrutar de un espacio de libertad después de ejecutar sus actividades laborales y cuidar de su salud y la de los suyos. Se les somete a un control excesivo, como se puso de ejemplo a través de cámaras de seguridad que monitorizan incluso su vida privada, vulnerando su derecho a la intimidad. Como investigadora, debo decir que, por honestidad académica, en Ecuador particularmente no se ha comprobado que las empresas utilicen esta herramienta. No obstante, en este país se utilizan mecanismos igualmente invasivos, como grupos de WhatsApp, y se les entrega un teléfono móvil de la empresa al que deben contestar cuando el empleador lo solicite. Los colaboradores, por temor a perder su fuente de ingresos, aguantan atropellos, porque, como se ha visto en este estudio, las cifras de pleno empleo no son tan alentadoras.

Ahora bien, también se ha observado que esta hiperconectividad trae consigo una serie de afecciones que se han puesto sobre la mesa en la presente investigación, como el síndrome de burnout (exposición constante al estrés laboral, un factor de riesgo psicosocial), los problemas en el núcleo familiar derivados de la dificultad para conciliar la vida profesional y personal y la ausencia.

Otro problema grave es que la normativa, tanto en materia laboral (Acuerdo Ministerial MDT-2022-237) como de seguridad social (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución CD.513 IESS), no se adapta a la realidad del teletrabajo. La primera es una supuesta norma técnica que regula la desconexión digital y, como se vio en su artículo 12, dispone que, de las 24 h que tiene el día, solo se descansarán 12 h, mientras que el Código de Trabajo, norma jerárquicamente superior a este acuerdo, dispone que la jornada máxima será de 8 h diarias y que, en caso de

excederla, se deberá contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y con el recargo económico correspondiente. La segunda es que no se brindan las prestaciones respectivas por las afecciones de salud que pueda presentar el teletrabajador por la exposición a factores de riesgo psicosociales. El mencionado reglamento, diseñado para el trabajo presencial, tampoco se preocupa de prevenir el estrés laboral en las empresas capacitando a sus miembros.

El principio de jerarquía normativa que pisotea el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 es un conocimiento básico dentro del ámbito jurídico; se aprende en los primeros niveles de la carrera de Derecho. Este atropello tan descarado hace pensar que es intencional y que al Estado no le importan los derechos, a pesar de decir ser un Estado constitucional de derechos. Otra posibilidad es que el Ministerio de Trabajo esté invadido por funcionarios que carecen de preparación técnica y que tampoco se interesan por aprender, sino que solo quieren tener un sueldo, sin mística de servicio a la ciudadanía.

En cuanto al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, este se expidió en 2016 y, hasta la fecha, no se han propuesto reformas para regular los factores de riesgo psicosociales, ocuparse de la prevención e incorporar prestaciones para los afiliados que sufren estos riesgos, como el estrés laboral, por ejemplo. Se nota que el Consejo Directivo no está preparado técnicamente y es digno de mención que, al estar integrado este órgano de manera tripartita (un representante de la Función Ejecutiva, un vocal de los empleadores y un suplente, un vocal de los trabajadores y un suplente), los representantes de los trabajadores no levanten la voz y velen por los derechos de sus representados.

Desde la academia, también llama la atención que no se haya encontrado una definición técnica de la figura de la desconexión digital, ya que solo se trata de forma vaga, sin profundizar teóricamente y aportar un concepto.

Espero que haya quedado claro lo que sucede en este país de América del Sur. Por lo tanto, es urgente que el nuevo representante del Gobierno nacional, posesionado en Ecuador en mayo del presente año, tome medidas a favor de los teletrabajadores y se reforme este acuerdo ministerial, sobre el cual también sorprende que no se haya iniciado una acción de inconstitucionalidad. Con todo lo sucedido, el Estado ecuatoriano es cómplice y podría ser responsable por omisión al no garantizar que su normativa y políticas públicas se ajusten realmente a los lineamientos de la OIT y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como promover un empleo digno con garantías, en el que se respeten las jornadas de trabajo y la salud física y mental de los trabajadores.

Referencias

- AHUMADA, Guillermo (1969). *Tratado de Finanzas Públicas*. 4^a. ed. Buenos Aires: Plus Ultra.
- ARESE, César (2022). *Derechos humanos laborales: Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- ÁVILA SANTAMARÍA, Ramiro (2020). *Los derechos económicos, sociales y culturales: Doctrina, jurisprudencia y normativa*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador y Ediciones Legales.
- BALDI CABANILLAS, Renato Rabbi (2017). «El principio de proporcionalidad, la dignidad humana y la jurisprudencia de la Corte Suprema: Un análisis desde la perspectiva de Robert Alexy». En Juan Pablo Alonso y Renato Rabbi Baldi Cabanillas (coords.), *Argumentación, derechos humanos y justicia*. Buenos Aires: Astrea.
- BALLADARES, Karen y Félix Hablick (2017). «Burnout: El síndrome laboral». *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 1 (1): 1-9. Disponible en <https://short.do/TT6ZIX>.
- BARONA BETANCOURT, Ricardo (2010). «Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano». *Criterio Jurídico Garantista*, 2 (2): 252-264.
- BAYÓN PÉREZ, Jéssica y Anna Zerbi (2020). «El teletrabajo: Avances y retos dentro de la sociedad actual». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8 (3): 183-207.
- BOTTOS, Adriana (2008). *Teletrabajo: Su protección en el derecho laboral*. Buenos Aires: Cathedra Jurídica.
- CABANELAS, Guillermo (2003). *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- CABANELAS, Guillermo (2005). *Diccionario Jurídico elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- DE BUEN LOZANO, Néstor (1997). «El trabajo antes de la Revolución Industrial». En Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela (coordinadores), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- DEL BONO, Andrea (2020). «Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina». *Cuestiones de Sociología*, 83 (21): 1-4. Disponible en <https://short.do/a9QdN6>.
- FERNÁNDEZ PROL, Francisca (2021). «La conectividad del trabajador: Análisis desde una óptica preventiva». *Temas Laborales*, 156: 149-165. Disponible en <https://short.do/gPOzcW>.
- FERNÁNDEZ VINTIMILLA, Eugenio (2013). *Los costos laborales y del IESS*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

- FREIRE MONTOYA, Carlos Alberto y Daniela Fernanda López Moya (2023). «La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral». *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6 (S1): 38-47. Disponible en <https://short.do/NaqjWA>.
- GALDÁMEZ ZELADA, Liliana (2011). «Stephen Holmes y Cass R. Sustein: El Costo de los derechos: Porqué la libertad depende de los impuestos». *Revista Estudios Constitucionales*, 9 (2): 805-812. Disponible en <https://short.do/TB1xEP>.
- GEA IZQUIERDO, Enrique (2015). *Salud ambiental*. Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- GOLDIN, Adrián (2001). «Las fronteras de la dependencia». *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2: 311-330.
- GRIJALVA, Agustín (2010). «La justicia constitucional del Ecuador en 2009». En Programa Andino de Derechos Humanos (compilador), *¿Estado constitucional de derechos?* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador y Abya Yala.
- JARAMILLO, Iván Daniel (2011). *Del derecho laboral al derecho del trabajo*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- JIMÉNEZ SILVA, Carlos, Xiomara Ramírez Sarmiento y Mónica Charre Quispe (2022). «El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores». *Giuristi Revista de Derecho Corporativo*, 3 (5): 29-51. Disponible en <https://short.do/oQeVDO>.
- LANAS, Elisa (2013). «Vivir y compartir: Propuestas para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral». *Foro Revista de Derecho*, 19: 43-59.
- LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo (2016). «La incidencia de la normativa sobre flexibilidad interna en una organización del trabajo innovadora». En Landa, Juan Pablo (editor), *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*. Madrid: Dykinson.
- MANACES, Gaspar Santos, Holger Bolívar Alvarado y Ingrid Joselyne Díaz (2020). «La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador». *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (4): 383-389. Disponible en <https://short.do/c2p1eP>.
- MONESTEROLO LENCIOMI, Graciela (2013). «Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia». *Foro Revista de Derecho*, 19: 61-78.
- . (2018). *Régimen jurídico laboral del sector privado*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador y Corporación de Estudios y Publicaciones.
- PANADERO, Morgado (2021). «Equilibrio entre los derechos de trabajadores y empresarios ante la video vigilancia de la actividad laboral». En Jesús Baz Rodríguez (director), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas*. Madrid: Wolters Kluwer.

- PÉREZ AMORÓS, Francisco (2020). «Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: *mail on holiday*». *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 14 (45): 257-275. Disponible en <https://short.do/LTsxcp>.
- PEÑA CONTRERAS, Eva, María del Carmen Calderón, Paul Arias y Cristina Sacaquirin (2021). «Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en Ecuador durante la pandemia por covid-19». *Maskana*, 12 (2): 11-18.
- PORRAS VELASCO, Angélica (2023). «Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas». *Foro Revista de Derecho*, 40: 29-45. Disponible en <https://short.do/IDl91n>.
- PORRAS VELÁSQUEZ, Néstor Raúl (2017). «Relaciones de poder y subjetividades laborales: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault». *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10 (1): 93-102.
- ROBALINO BOLLE, Isabel (2006). *Manual de derecho del trabajo*. Quito: Fundación Antonio Quevedo.
- ROLÓN, Enrique (2023). «¿Constituye la limitación de la jornada de trabajo un derecho humano laboral?». En Claudia Cornejo, Leticia Celli y Héctor David Medina (editores), *Reflexiones sobre derechos humanos laborales*. Córdoba: Editorial Brujas.
- RONCAL VATTUONE, Ximena (2021). «Teletrabajo y capitalismo de vigilancia». *Revisita Telos*, 23 (1): 177-192.
- RUIZ MIGUEL, Alfonso (1988). «El principio de jerarquía normativa». *Revista Española de Derecho Constitucional*, 24: 135-154. Disponible en https://short.do/qz_T3H.
- SÁNCHEZ VERA, María Claudia (2023). *El teletrabajo en Ecuador: Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador y Corporación de Estudios y Publicaciones.
- SÁNCHEZ VERA, María Claudia y Karla Yanez Yanez (2024). «Sobre la vulneración de los derechos digitales: Teletrabajo y capitalismo de control». *Revista Internacional de Ciencias Sociales Interdisciplinares* 12, (2): 1-12. Disponible en https://short.do/q5Ssl_.
- SIERRA, Elisa (2021). «Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo». *Foro Revista de Derecho*, 35: 7-26.
- VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa (2017). «El derecho a la desconexión: ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 408: 167-178. Disponible en <https://short.do/baAd4Z>.
- VEGA RUIZ, María Luz (2017). «El futuro del trabajo: ¿Revolución Industrial y tecnológica o crisis del Estado Social?». *Ius Labor*, 1: 1-13.
- VEJAR, Dasten Julián (2013). «La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina». En María Angélica Rodríguez y Paula Vidal Molina (compiladores), *Transformacion(es) del trabajo: tiempo(s) de precariedad(es) y resistencia(s): Algunas aproximaciones desde Latinoamérica*. Buenos Aires: Universidad Católica Silva Henríquez y Espacio Editorial.

Sobre la autora

María Claudia Sánchez Vera es magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social por Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador. Es estudiante del Doctorado en Derecho de la misma universidad. Su correo electrónico es maria.sanchez.v@uasb.edu.ec.  0000-0002-1882-0176.

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

EDITORIA

Verónica Fernández Omar

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipográfica
(www.tipografica.io)