

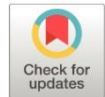


Desconexión digital en el teletrabajo frente a la precarización y el enfoque en la negociación colectiva

Digital disconnection in telework versus casualization and focus on collective bargaining.

- ¹ Angie Nikolle Monar Obando  <https://orcid.org/0000-0003-4220-0396>
Estudiante pregrado de la Carrera de Derecho, Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
angie.monar@est.ucacue.edu.ec
- ² Mónica Cecibel Gallegos Avendaño  <https://orcid.org/0000-0002-9218-8754>
Docente de la Carrea de Derecho, Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
mgallegos@ucacue.edu.ec



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 12/07/2023

Revisado: 27/08/2023

Aceptado: 01/09/2023

Publicado: 29/09/2023

DOI: <https://doi.org/10.33262/ap.v5i3.2.412>

Cítese:

Monar Obando, A., & Gallegos Avendaño, M. C. (2023). Desconexión digital en el teletrabajo frente a la precarización y el enfoque en la negociación colectiva. AlfaPublicaciones, 5(3.2), 76–97. <https://doi.org/10.33262/ap.v5i3.2.412>



ALFA PUBLICACIONES, es una revista multidisciplinar, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://alfapublicaciones.com>

La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Attribution Non Commercial No Derivatives 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Palabras

claves:

Desconexión digital, teletrabajo, precarización laboral, negociación colectiva.

Resumen

Introducción: La desconexión digital es un derecho dentro del entorno laboral que garantiza el ejercicio del derecho al descanso obligatorio que protege y establece límites a la jornada laboral permitiendo preservar un equilibrio en la vida de los teletrabajadores, por tal, para poder encaminar y desarrollar mencionado derecho se cuenta con un instrumento esencial dentro de las relaciones laborales, tal como lo es la negociación colectiva, en la se tiene como objetivo el determinar condiciones que beneficien tanto a los teletrabajadores como a los empleadores para así, obtener una organización estructural, condiciones óptimas y, evitar cualquier forma de precarización y explotación laboral. Es por tal que, el presente artículo tiene como objetivo el detallar las condiciones, situaciones y escenarios en los que se desenvuelve la desconexión digital dentro del teletrabajo, cuerpos normativos en los que se regulan la desconexión digital y, el rol de la negociación colectiva dentro del teletrabajo. **Objetivo:** El objetivo del presente trabajo es el observar que la desconexión digital debe ser considerada como un nuevo derecho de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo y, como la negociación colectiva aportará a este proceso. **Metodología:** Se realizó a través una investigación descriptiva en la cual se pudo clasificar y describir las situaciones en las que surgen el objeto de estudio. **Resultados:** Se observa que la negociación colectiva en el teletrabajo nace con la finalidad de poder establecer y beneficiar relaciones laborales sobre los procesos de implementación y adaptación del teletrabajo en los entornos laborales, así mismo, se lo considera como una herramienta esencial para poder precautelar derechos laborales. **Conclusiones:** La negociación colectiva dentro del teletrabajo a través de diálogos ayuda a establecer y comprender con mayor precisión la forma en la que se desarrolla el teletrabajo en cuanto a los derechos que tienen estos, es decir, garantiza el pleno ejercicio del derecho al descanso obligatorio en específico mencionada modalidad laboral. **Área de estudio general:** Derecho. **Área de estudio específica:** Derecho laboral.

Keywords:

Digital disconnection, telework, labor

Abstract

The digital disconnection is a right within the labor environment that guarantees the exercise of the right to mandatory rest that protects and establishes limits to the working day allowing to

precariousness,
collective
bargaining.

preserve a balance in the life of teleworkers, therefore, to be able to route and develop this right has an essential instrument within the labor relations, such as collective bargaining, which aims to determine conditions that benefit both teleworkers and employers in order to obtain a structural organization, optimal conditions and avoid any form of precariousness and labor exploitation. It is for such that, this article aims to detail the conditions, situations, and scenarios in which unfolds the digital disconnection within telework, regulatory bodies that regulate the digital disconnection and the role of collective bargaining within teleworking. **Objective:** The objective of the present work is to observe that the digital disconnection must be considered as a new right of the workers in the modality of telework and, as the collective negotiation will contribute to this process. **Methodology:** It was conducted through descriptive research in which it was possible to classify and describe the situations in which the object of study arises. **Results:** It is observed that collective bargaining in telework is born with the purpose of being able to establish and benefit labor relations on the processes of implementation and adaptation of telework in work environments, likewise, it is considered as an essential tool to be able to safeguard labor rights. **Conclusions:** Collective bargaining within teleworking through dialogues helps to establish and understand more precisely the way in which teleworking is developed in terms of the rights you have these, ie, guarantees the full exercise of the right to mandatory rest in specific mentioned labor modality.

Introducción

El teletrabajo y su funcionalidad en la jornada laboral

A través de la evolución de la humanidad y, por tanto, de su entorno como tal se ha ido adaptando a las nuevas formas para la realización de las actividades laborales surgidas por el trabajo, en este sentido, se indica que el teletrabajo surgió en el año de 1970 en Estados Unidos, surgiendo como una necesidad de los trabajadores para poder facilitar sus tareas, es así, que muchas empresas han ido observando los distintos beneficios que ha surgido a través de la utilización de las TICS tales como la reducción de costos dentro de la empresa como también el tiempo que los trabajadores han realizados las actividades

laborales mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación transformando y mejorando la estructura organizacional de las empresas.

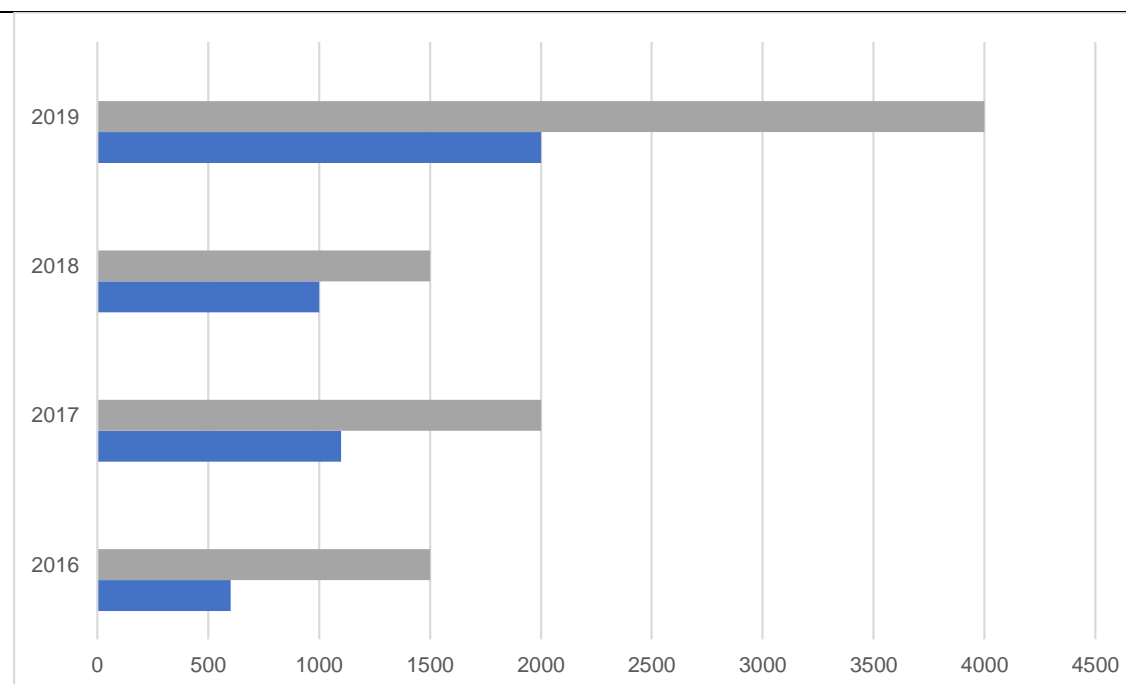
Es así como, el uso de las herramientas tecnológicas ha innovado la interacción entre el trabajador y el empleador permitiendo que se pueda generar recursos que logren alcanzar los objetivos trazados tanto por las empresas como por los teletrabajadores.

El impacto a nivel mundial que ha tenido la utilización de medio tecnológicos dentro del ámbito laboral ha generado una perspectiva diferente hacia las relaciones laborales en cuanto al tiempo que se requiere para las actividades laborales como también el mejoramiento a la productividad de las empresas y las condiciones para el teletrabajo a través de las negociaciones colectivas, en este sentido, a través del teletrabajo ha surgido una mejor calidad de vida para los trabajadores con el propósito de incentivar hacia una productividad plena para finalmente impulsar el uso, conocimiento y apropiación de las nuevas tecnologías (Romero, 2020).

A continuación, se dará a conocer datos estadísticos en cuanto al teletrabajo en el sector privado entre el año 2016 y 2019. En el presente gráfico se representa estadísticamente el impacto que tuvo la implementación del teletrabajo en el Ecuador (Otero et al., 2021)

Figura 1

Estadísticas de teletrabajadores en el sector privado



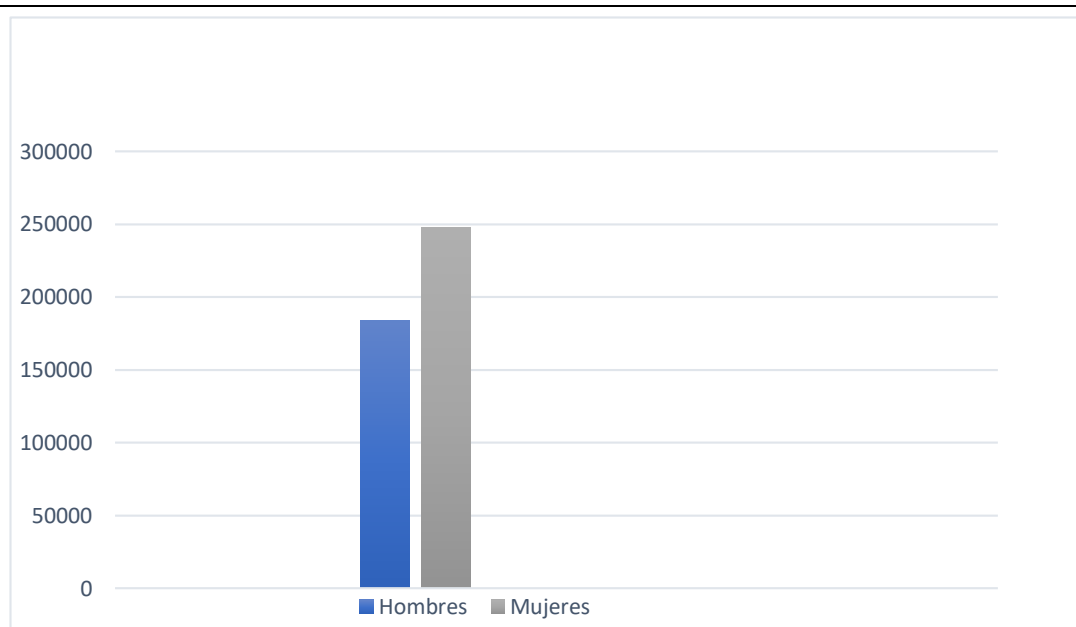
Nota: Obtenido de: Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT).

Es así, que para el año 2020 con el impacto de la pandemia COVID 19 y, por tanto, al confinamiento obligatorio del gobierno como forma de precautar la salud de los trabajadores se optó por la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) a través del teletrabajo y poder continuar con la productividad y funcionamiento de las empresas.

A continuación, se conocerán datos estadísticos sobre el aumento de los teletrabajadores en el sector privado para el año 2020 a consecuencia de la pandemia, en el presente gráfico se presenta en cifras el incremento de teletrabajadores que tuvo el sector privado a partir del año 2020, es decir, a partir del comienzo de la pandemia, esta implementación masiva y repentina del teletrabajo ha cambiado las condiciones de trabajo (Otero et al., 2021).

Figura 2

Teletrabajadores del sector privado en el 2020



Nota: Obtenido del Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT).

Finalmente, la evolución del teletrabajo ha ocasionado cambios dentro de los espacios de trabajo al obligar a adaptarse al uso de las nuevas tecnologías para el desarrollo de las actividades laborales considerándose como una modalidad más flexible frente al trabajo presencial.

Uso de TICS en la actividad laboral en el siglo XXI

Al siglo XXI se lo considera como un siglo en el cual se identifica por el avance tecnológico y científico en distintos entornos de la sociedad mediante la incorporación y el uso de las tecnologías de la información y comunicación en la vida de las personas transformando a la sociedad tradicional en una sociedad globalizada implantando procesos de enseñanza y aprendizaje tecnológico (Suárez et al., 2016).

La utilización de las tecnologías de información y comunicación ha ocasionado un impacto significativo en la actividad laboral, en cuanto a las TIC han llevado a una revolución dentro de las empresas y, por ende, de sus trabajadores surgiendo una comunicación en el entorno laboral a través de mensajes, correos electrónicos, videoconferencias, etc., manteniendo un flujo de trabajo continuo (España, 2023).

Así también, el uso de tecnologías permite la automatización y optimización de las actividades laborales permitiendo la realización de numerosas tareas laborales a los trabajadores de manera rápida y eficaz para realizar el objetivo del teletrabajo como el mejoramiento de condiciones y mayor productividad de los trabajadores, además, las TICS permite el acceso a la información mediante la conectividad con el internet al poder mantener un campo de conocimiento amplio, actualizado y especializado para los trabajadores (Laudon & Laudon, 2016).

Se debe manifestar que desde inicios del siglo XXI se han ido creando y otorgando a la sociedad canales de información y comunicación para facilitar el acceso a datos necesarios para tener conocimientos básicos en beneficio de cualquier ámbito de la sociedad, es así, que se manifiesta que para el año 2016 surgen plataformas digitales que contribuyeron a la realización de actividades laborales tales como Zoom y Microsoft Teams para una comunicación continua entre trabajadores y empleadores (Bernete, 2009).

Así mismo, para el año 2019 se da un significativo aumento a la utilización de las TICS debido a la declaratoria de la pandemia mundial COVID 19, debido a este suceso las grandes empresas tecnológicas observan la necesidad de la creación de herramientas para la gestión de proyectos y tareas de los trabajadores y, además, de crear mecanismos de seguimiento y control de trabajo por parte de los empleadores (Bernete, 2009).

Finalmente, la utilización de las tecnologías de información y comunicación en el entorno laboral busca una interactividad refiriéndose las nuevas adaptaciones de las actividades laborales con la tecnología y, la interconectividad que tiene como finalidad el mantener conectado al mundo globalizado y, por ende, a información actualizada para una óptima y eficaz realización de las tareas laborales.

La desconexión digital una nueva forma de precarización explotación laboral del siglo XXI

Desconexión digital

La desconexión digital surge como una necesidad para preservar la salud mental y física de los trabajadores que se encuentren bajo modalidad laboral del teletrabajo, así también, como el proteger el derecho a un descanso adecuado fuera de las horas de jornada laboral de los trabajadores. En este sentido, se manifiesta que la desconexión digital es el hecho por el cual las personas se alejan o desconectan de los dispositivos tecnológicos para poder tomar un descanso apropiado en periodos de tiempo para poder salvaguardar su salud, para este tipo de hechos se pueden realizar sucesos como el apagar los celulares, las computadoras o también, evitar la utilización de estos dispositivos electrónicos (Medina, 2022).

En esa misma línea, se comprende que la desconexión digital aparece como una figura social y jurídica que contribuirá a la protección de los derechos laborales, enfocándose directamente con el derecho al descanso y, al respeto de la jornada laboral determinada por las partes contractuales laborales ayudando a crear un ambiente laboral ameno y, libre de transgresiones o violaciones hacia los derechos.

Se debe manifestar que se ha observado efectos tanto positivos como negativos dentro del teletrabajo interpretando y detallando los siguientes efectos:

Tabla 1

Efectos del teletrabajo en Ecuador

Efectos positivos	Efectos negativos
Flexibilidad laboral, es decir, se permite a los teletrabajadores optar por horarios flexibles para poder realizar actividades laborales de acuerdo con sus necesidades.	Falta de desconexión digital, se manifiesta que esta se debe a la dificultad de poder establecer límites en la jornada laboral invadiendo en su vida personal.
Mayor productividad de los trabajadores al estar conectados a sistemas y programas que permiten la facilidad para la realización de actividades.	Dependencia tecnológica, en este sentido, se expresa que los trabajadores debido al alto índice de requerimiento de los empleadores, se comienza a pasar más tiempo a los dispositivos tecnológicos.

Tabla 1

Efectos del teletrabajo en Ecuador (continuación)

Efectos positivos	Efectos negativos
Inserción laboral, al expresar que genera mayor facilidad para los trabajadores que tiene alguna discapacidad y les dificulta transcurrir a los lugares de trabajo habitualmente.	Sin embargo, puede generar graves consecuencias en la salud de los trabajadores al mantenerse durante horas consecutivas frente a los requerimientos de los empleadores fuera de la jornada laboral. (Lampertr & Poblete, 2018).

Nota. Obtenido del Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Es así como, se puede observar que el teletrabajo ha llegado a la vida laboral para favorecer a tanto a la empresa como a los trabajadores al poder mantener una organización empresarial, un desempeño individual y una mayor productividad para el crecimiento de la empresa. Como así también, se observan efectos negativos que perjudican a los trabajadores ya que por la falta de cumplimiento en la desconexión digital ha generado enfermedades como el estrés que han obligado a los trabajadores a separarse de la empresa, además, de que no se ha evidenciado una limitación al uso de las tecnologías fuera de la jornada laboral después de que haya promulgado la ley mencionada en párrafos anteriores (Gala, 2021).

En resumen, se manifiesta que la desconexión digital es un mecanismo el cual ayuda a poder fijar límites en la jornada laboral y los horarios de descanso de los teletrabajadores generando una estabilidad en la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, así mismo, se lo considera un beneficio para los dependientes al posibilitarles flexibilizar su jornada laboral.

Es por tal que, la desconexión digital frente al teletrabajo es el poder garantizar una proporción entre los tiempos que conlleva realizar las actividades laborales y el óptimo descanso del que deben gozar los teletrabajadores, evitando la sobreexposición a los medios tecnológicos y, en consecuencia, al agotamiento de los trabajadores que estén laborando bajo esta modalidad.

Derecho a la desconexión digital en el teletrabajo en la legislación ecuatoriana

En primer lugar, se cita a la Constitución de la República del Ecuador, la cual no menciona de manera específica el derecho a la desconexión digital, sin embargo, en el Capítulo VI, artículo 66 numeral 2 en donde menciona lo siguiente:

El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios (Asamblea Nacional, 2008)

Es así como, para el año 2016 se emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 en el cual se expide normas para poder regular el teletrabajo dentro del sector privado, manifestando que en el artículo 2, inciso a define al teletrabajo como:

El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. (Ministerio del Trabajo, 2016)

Implementándose por primera vez el término teletrabajo dentro de la legislación ecuatoriano y, por tanto, regulándola de acuerdo con lo previsto en los artículos posteriores del Acuerdo Ministerial. Además, para el año 2017 se emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090 A, en el cual se regularía al teletrabajo dentro del sector público.

No obstante, para el año 2020 se expide la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 en consecuencia del surgimiento de la pandemia y, con la finalidad de que se pueda dar continuidad al empleo precautelando la salud de los trabajadores. En tal virtud, se menciona en las disposiciones reformativas la regulación del teletrabajo dentro del Código de Trabajo para garantizar los derechos de los trabajadores, expresando lo siguiente:

Artículo (...). - Del teletrabajo. - El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera (Asamblea Nacional, 2020).

En la misma línea, se menciona que se debe garantizar el derecho al descanso de todas las personas, por tal, se vincula con la desconexión digital al existir una relación en cuanto a la protección del descanso en cualquier ámbito de la vida de los y las ecuatorianos.

Por otro lado, se menciona al Código de Trabajo en el artículo innumerado, en el párrafo sexto se expresa que:

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

El mencionado cuerpo normativo hace referencia en el presente párrafo la existencia y exigencia de la aplicación de la desconexión digital en la modalidad laboral del teletrabajo, en donde se establecen que acciones otorgadas al trabajador para poder garantizar y proteger mencionado derecho, es decir, que se encuentra facultado en no responder a las exigencias que el empleador envíe fuera de la jornada laboral para así evitar que surja la explotación laboral.

Finalmente, se puede comprender que la legislación ecuatoriana implementa la regulación emergente de la modalidad del teletrabajo en cuanto a la desconexión en consecuencia del surgimiento de la pandemia del COVID 19 debido a la necesidad de precautelar la salud de los trabajadores y, además, de las disposiciones de los gobiernos al ordenar el aislamiento social, preventivo y obligatorio a todas las personas, siendo así el objetivo de la regulación de la desconexión digital el poder garantizar tanto la continuación de las relaciones laborales como la protección de los derechos de los trabajadores específicamente de su derecho a los descansos obligatorios.

Incidencia de la desconexión digital en los derechos del trabajador

Desde la perspectiva de los derechos de los trabajadores se debe manifestar que en el periodo de la pandemia COVID 19 se generaron diversos cuestionamientos en cuanto a los requerimientos de los empleadores para la realización de actividades laborales por parte de los trabajadores, que han sido ordenados fuera de la jornada laboral establecida por las partes y vulnerando su derecho al descanso obligatorio. (Ferreya & Ocampo, 2021). En este sentido, se considera que a pesar de las acciones realizadas para poder lograr una adaptación total de los trabajadores al teletrabajo ha sido una tarea difícil tanto para las empresas como para los mismos trabajadores, de igual forma, en cuanto a los empleadores la implementación de programas, aplicaciones y/o dentro de la empresa se convirtió en adaptaciones costosas y pesadas, es por tal que, el continuar laborando dentro de la nueva realidad se ha considerado un desafío tanto para las empresas como para los empleadores.

La interconectividad en la que se encuentran los trabajadores genera un impacto en el tiempo de descanso de los trabajadores y su vida personal fuera de la jornada laboral en la cual se ha observado un incumplimiento por parte de los empleadores al omitir su

obligación de respetar y proteger el derecho al descanso causándoles enfermedades y limitándolos en el ejercicio de sus derechos. (Moreno Vida, 2019)

Además, como una forma de control a la ejecución de actividades laborales, los empleadores han implementado medios, dispositivos o programas que tienen como intención el verificar que los teletrabajadores en primer lugar cumplan con las actividades que se les designa y, en segundo el que estos mismos teletrabajadores cumplan con el horario de trabajo establecido por las partes.

Así mismo, se conocen softwares como Google suite, Google meet, Skype con la finalidad de controlar la productividad de las tareas laborales, sin embargo, este tipo de herramientas de control producen una vulneración al derecho a la privacidad ya que son herramientas que se conectan con toda la información del ordenador o dispositivos tecnológico en donde se realizan las actividades, además, de permitir que el empleador se encuentre en constante comunicación con los teletrabajadores.

En Ecuador con la implementación de la desconexión en el teletrabajo la intención es que exista una conciliación entre la vida personal y laboral del trabajador. Sin embargo, en la vida practica se ha observado que las exigencias de los empleadores han ocasionado transgresiones a los derechos laborales al realizar actos de notificaciones de actividades laborales fuera de la jornada laboral desencadenando efectos negativos tanto al trabajador como a la productividad de la empresa (Medina, 2022).

Con relación a lo manifestado en párrafos anteriores, se discierne que la incidencia en los derechos de los trabajadores se centra en los siguientes derechos: derecho al descanso y a la jornada laboral; en cuanto al primero, se debe manifestar que se busca garantizar que los trabajadores gocen de un descanso eficaz y óptimo para evitar la explotación laboral, así mismo, en cuanto a la jornada laboral se debe comprender el cumplimiento mutuo a los horarios que han establecido las partes en común acuerdo dentro del contrato de trabajo. Así mismo, el derecho a la privacidad y, protección de datos pretende garantizar un limitado conocimiento sobre las actividades que realicen las personas, es por eso, que se expresa que la instalación de programas y/o aplicaciones por las avanzadas configuraciones que tienen los mismos, pueden informar sobre la actividad en los medios tecnológicos que realizan los trabajadores generando un riesgo a su privacidad.

Precarización y explotación laboral frente al teletrabajo

Es notable la realidad de los teletrabajadores en cuanto a la vulneración de sus derechos, específicamente del derecho al descanso como lo regula y garantiza el Código de Trabajo en el artículo 50 vinculándolo con el artículo innumerado en referencia al teletrabajo en el sexto párrafo en donde se menciona que se deberá otorgar un tiempo de desconexión de mínimo 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, comprendiéndose que en la

realidad no se otorga al teletrabajador el tiempo libre suficiente fuera de la jornada laboral ya que el empleador trata de mantener una comunicación continua con el teletrabajador con respecto a las actividades laborales de los mismos.

Así también, se menciona al derecho a la salud de los trabajadores en cuanto a que se transgrede mencionado derecho en consecuencia de la falta de desconexión del trabajo y atemorizar a los trabajadores a seguir ordenes, disposiciones y requerimientos de los empleadores posteriores a la jornada laboral generando daños colaterales como enfermedades tales como la ansiedad y el estrés laboral surgiendo así una forma de precarización y explotación laboral.

Consecuentemente, al hablar de la precarización y explotación laboral dentro del teletrabajo se descubre un entorno de inestabilidad debido a la falta de desconexión digital, es así como, la transformación de las modalidades de trabajo tradicionales ha ocasionado que existan configuraciones o cambios que garanticen el pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores. De igual manera con el surgimiento del teletrabajo dentro de las empresas, los empleadores se toman la potestad y facultad de poner hostigar a los teletrabajadores fuera de las jornadas laborales, enviando correos y/o mensajes con requerimientos a realizarse en el tiempo que ellos dispongan, formando así un círculo de explotación y abuso laboral en dicha modalidad.

Así pues, a través de la creación de ambientes laborales precarios en el teletrabajo surge como consecuencia una inestabilidad laboral y, por tanto, la fragmentación de las relaciones laborales, las cuales traerán como resultados la baja productividad de los teletrabajadores dentro de la empresa, la disminución de trabajadores bajo esta modalidad y, la vulneración a derechos laborales. Del mismo modo, se comprende que la precarización y explotación laboral impiden ciertas acciones en beneficios de los trabajadores, tales como:

- El incremento de salarios de los teletrabajadores;
- La seguridad social;
- El que no se verifiquen idoneidad de los lugares de trabajo y;
- No se desarrolle la negociación colectiva. (Chucho, 2021)

Es así como, se observa que la realización de actividades laborales fuera de la jornada laboral, además, de ser excesivas éstas no son remuneradas correspondiendo a una forma de precarización y explotación laboral comprendiendo que son actuaciones injustas y no beneficiosas para el teletrabajador vulnerando derechos laborales y al desarrollo laboral de los mismos. (Chucho, 2021)

Al respecto se considera que, dentro del ámbito laboral las condiciones de trabajo se han modificado en beneficio de los empleadores, manifestando que, se observa un incremento

en la falta de protección de los derechos laborales vulnerando un pleno ejercicio de los derechos.

Por ello, con la implementación de las tecnologías de la información y comunicación se han provocado efectos imprevistos directos a las relaciones laborales, por tanto, el derecho a la desconexión digital busca desconectar al teletrabajador de los dispositivos, sin embargo, los empleadores han creado espacios laborales fuera de la jornada laboral para requerir a los trabajadores invadiendo sus espacios privados y personales, así también, sobrepasando los tiempos de trabajo establecidos por la normativa, creando así, entornos laborales precarios y, consecuentemente una explotación laboral.

Del mismo modo, se puede establecer que la digitalización laboral ha aparecido con un sinnúmero de ventajas y desventajas tanto para el empleador como para el trabajador, sin embargo, esta modalidad de trabajo ha deteriorado las condiciones laborales de los teletrabajadores provocando riesgos a los que se encuentran expuesto como es la vulneración a su derecho al descanso y desconexión como a la salud de estos. (Valenzuela, 2015)

En síntesis, la precarización en el teletrabajo es un problema latente, esto a razón de que, la falta de límites en cuanto a la jornada laboral ha provocado el incremento de entornos precarios y de explotación hacia los trabajadores generando mayor presión en la disponibilidad de los mismos, es más, incrementando la tasa de vulneraciones de derechos laborales dentro de las empresas, es por tal que, la desconexión digital en el teletrabajo ayudará a que se pueda proporcionar de ambiente de trabajo justo y equitativo al igual de lo que gozan los trabajadores presenciales.

CONTRATOS COLECTIVOS COMO UNA NUEVA OPORTUNIDAD DE REIVINDICAR DERECHOS LABORALES.

En primer lugar, se debe comprender que tanto la negociación colectiva como la contratación son figuras distintas, sin embargo, ambas figuras tienen una misma finalidad, a continuación, se detallarán las mismas:

Negociación colectiva

Para empezar, se cita al tratadista Héctor Noguera (2012) quien denomina a la negociación colectiva como “forma pormenorizada, evolución y concepción de arribar al convenio colectivo”. En otras palabras, se entiende que la negociación es un conjunto de acciones intencionadas para poder obtener resultados positivos a favor de los teletrabajadores.

Así mismo, Valverde y Murcia (2002) definían a la negociación colectiva como un “procedimiento de creación de reglas y de toma de decisiones caracterizado por la intervención directa de trabajadores y empresarios”. Es así como, la negociación colectiva

se trata de un proceso de comunicación entre trabajadores y empleadores para poder llegar a acuerdos en beneficio de ambos.

En síntesis, la negociación colectiva tiene como objetivo el establecer diálogos entre empleadores y trabajadores con la finalidad de poder tratar y convenir beneficios tales como mejores condiciones laborales, salarios justos, además, de la construcción de relaciones laborales sólidas.

Contratación colectiva

Se considera a la contratación colectiva como el convenio formal que se ha obtenido posteriormente a la negociación colectiva realizada entre trabajadores y empleadores en donde ya se fijan las condiciones laborales con el objetivo de materializar un acuerdo productivo para las partes (Huerta-Angeles, 2018).

También se considera a la contratación colectiva como la finalidad de la negociación colectiva en donde se establecerán normas jurídicas aplicables en la relación laboral, además, estipular obligaciones tanto como del empleador como para el trabajador a realizar todas sus actividades laborales (Bünger et al., 2016).

Es por tal que, conviene subrayar en referencia a la contratación colectiva se trata del resultado de la realización de un dialogo en la negociación colectiva para poder establecer en mutuo acuerdo los derechos y obligaciones que van a recaer sobre la relación contractual laboral tales como el fijar la jornada laboral, beneficios, condiciones en el entorno laboral, remuneraciones, seguridad entre otros aspectos relevantes en una relación laboral.

Negociación y contratación colectiva en el marco legal internacional

La Organización Internacional del Trabajo se ha mencionado en relación con la negociación y contratación colectiva, en el año 1949 expidió el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, en el cual estableció derechos a los que están sujetos los trabajadores, estableciendo en el artículo 4 lo siguiente:

Deberán adoptarse medidas adecuadas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (Organización Internacional de Trabajo, 1949)

Así mismo, en el año de 1981 se vuelve a pronunciar sobre la negociación colectiva mediante convenio en el cual detalla sobre la conceptualización de la negociación

colectiva como también los objetivos, como lo expresa el artículo 2 del mencionado convenio:

La expresión ***negociación colectiva*** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y una organización de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones de trabajadores para lograr todos estos fines a la vez. (Organización Internacional del Trabajo, 1981)

Como lo expresa el presente convenio, se entiende como negociación colectiva a todos los diálogos que se han realizado entre trabajadores y empleadores para poder llegar a un bien común, es decir, se busca que se puedan determinar las condiciones de trabajo en las que va a surgir la contratación, fijar puntos que beneficien a la relación laboral entre las partes, además, de poder regularlas de acuerdo con lo que la ley y las partes conviene. Así mismo, la Organización Internacional de Trabajo considera a la negociación colectiva como un derecho fundamental de los trabajadores mediante la cual se podrán establecer relaciones justas y de confianza tanto para el trabajador como para el empleador.

La contratación colectiva en la normativa ecuatoriana

Es importante mencionar lo que establece la normativa ecuatoriana con relación a la contratación colectiva, por tal, se menciona a la Constitución de la República del Ecuador en la sección III, artículo 326, numeral 13, mencionando lo siguiente:

Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.” (Asamblea Nacional, 2008)

En efecto, la Carta Magna manifiesta el pleno ejercicio de la contratación colectiva, es decir, se otorga la facultad a los trabajadores de poder negociar para obtener en primer lugar unas óptimas condiciones para el entorno laboral y, consecuentemente, un escenario de igualdad entre trabajadores y empleadores consiguiendo beneficio para los intervinientes de las relaciones laborales.

Por otro lado, en el capítulo I, artículo 220 del Código de Trabajo donde se establece al contrato colectivo como:

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los

trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto (Asamblea Nacional, 2008).

En cuanto al Código de Trabajo, detalla sobre que se trata el contrato colectivo y, cuáles son los objetivos que surgirá con la celebración del contrato en mención, además, de que es una forma de contratación que es realizada a partir de una negociación colectiva, es decir, estableciendo diálogos entre las partes para poder determinar puntos en beneficio de ambos proporcionando seguridad y estabilidad laboral al comprometerse a cumplir las partes para una sólida relación laboral y evitando la precarización y explotación laboral.

Objetivos

Analizar la desconexión digital como un nuevo derecho de los trabajadores dentro de la relación laboral contractual en el teletrabajo y la necesidad de enfocarlo en los contratos colectivos.

Identificar la necesidad de generar contratos colectivos como una nueva oportunidad de reivindicar derechos laborales.

Metodología

La metodología desarrollada en el presente artículo se realizó a través una investigación descriptiva en la cual se pudo clasificar y describir las situaciones en las que surgen la desconexión digital con la finalidad de que se pueda analizar y detallar los eventos en los que se ha originado y como se ha ido desarrollando el proceso de la desconexión digital en el teletrabajo, considerando que en Ecuador. Además, se desarrolló mediante un enfoque documental se analizó e interpretó la información objeto de estudio, es decir, sobre la precarización laboral a partir de la pandemia COVID 19 en relación con el teletrabajo en el Ecuador y, en consecuencia, el papel fundamental que interpreta la negociación colectiva.

Así mismo, se implementó el método analítico-sintético, realizando un análisis de como la negociación colectiva promueve y ayuda a poder reivindicar derechos laborales tales como el derecho al descanso obligatorio y, consecuentemente, la desconexión digital en la modalidad laboral del teletrabajo y, posteriormente, sintetizar las funciones que va a realizar la negociación colectiva dentro de mencionada modalidad laboral.

Resultados

Rol de la negociación colectiva en el teletrabajo

En cuanto al rol que realiza la negociación colectiva en el teletrabajo para poder reivindicar derechos laborales de los teletrabajadores en relación a la protección y ejercicio pleno de los mismos, específicamente, en el derecho a la desconexión digital,

como se ha mencionado en párrafos anteriores que la negociación colectiva se trata de un dialogo entre trabajadores y empleadores para poder establecer condiciones óptimas en la relación laboral, expresado brevemente el objetivo de la negociación colectiva, se comienza expresando cual es la finalidad de la negociación colectiva dentro de esta modalidad de trabajo.

Los beneficios a generarse a través de la negociación colectiva es que se podrá ampliar el marco de protección legal con relación a los trabajadores presenciales, además, de establecer las condiciones de trabajo, los salarios, jornadas laborales entre otras, en el diálogo sostenido se pretende pactar beneficios para los teletrabajadores de acuerdo a sus necesidades tales como el facilitar las posibilidades de acceso a la comunicación, igualdad de derechos entre teletrabajadores y trabajadores presenciales, establecer obligaciones laborales para las partes de acuerdo a lo que la ley permita, jornadas de trabajo, instalaciones y equipamiento, sistema de control y, protección al derecho a la desconexión digital, esto con la finalidad de que se dé una mejor organización de dicha modalidad de trabajo. (Díaz, 2016)

Así también, entre otros beneficios que la negociación colectiva traerá al teletrabajo para reivindicar sus derechos laborales son la reversibilidad, es decir, el teletrabajador pueda regresar al trabajo presencial en caso de que lo necesite o viceversa sin dar la terminación del contrato laboral, así también, el derecho a la desconexión digital refiriéndose a precisar mecanismos de protección para evitar la precarización laboral, el intervencionismo y control del empleador en los tiempos de descanso hacia el teletrabajador con el propósito de poder limitar el uso de las tecnologías de la información y comunicación para así garantizar el goce de los derechos laborales y el restringir el espacio laboral tanto personal como familiar del teletrabajador (Pazmay & Moreta, 2023).

Es por tal, que es necesario detallar que la negociación colectiva en el teletrabajo emerge con el propósito de cumplir un rol importante en las relaciones laborales dinamizando los diálogos entre empleadores y teletrabajadores poder establecer puntos relevantes al teletrabajo, creando un proceso de adaptación en las nuevas prácticas laborales. Además, se considera a la negociación colectiva como un instrumento jurídico eficaz para la protección de los derechos de los trabajadores, en este sentido, se exige una desconexión digital en el teletrabajo con la finalidad de fomentar un descanso total del trabajo y, una conciliación familiar del teletrabajador.

Agregando a lo anterior, la negociación colectiva promete oportunidades para una relación contractual dentro del teletrabajo justa y equitativa, ya que, al incorporar contratos colectivos se podrá obtener un entorno conveniente al teletrabajador y empleador al fomentar un bienestar de los trabajadores y mayor productividad. De igual forma, cooperará a una sensibilización de la desconexión digital en el teletrabajo, es decir, concientizar sobre la importancia de establecer límites entre las jornadas laborales y el

descanso obligatorio de los trabajadores para así evitar un contacto permanente a los dispositivos tecnológicos y, en consecuencia, un impacto negativo hacia el bienestar y salud de los trabajadores.

Es necesario incidir en que la negociación colectiva aportará en la modalidad laboral del trabajo para equilibrar derechos y obligaciones entre los teletrabajadores y los empleadores a través de dicha regulación, así mismo, al considerarse como un instrumento indispensable se podrá fijar condiciones mínimas para establecer una igualdad en el procedimiento legal laboral entre toda la colectividad de la empresa.

Además, de reconocer el derecho a la desconexión digital también ayudará a que el teletrabajador tenga la facultad de poder flexibilizar su horario laboral, comprensiblemente, de acuerdo con lo convenido en la negociación colectiva y, así permitir un goce pleno de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

En definitiva, el enfoque que se pretende establecer en la negociación colectiva en cuanto a la desconexión digital para evitar la precarización laboral es que la intervención de dicho mecanismo coadyuvará a formalizar un equilibrio de condiciones laborales entre los teletrabajadores y los empleadores al reconocer las necesidades en las que se encuentra dicha modalidad de trabajo, así también, el garantizar el derecho al descanso, la conciliación entre la vida laboral y personal, a la seguridad y salud de los trabajadores y, finalmente, el poder mantener una perspectiva de flexibilidad, adaptabilidad y sensibilización por parte de los empleadores.

Ahora bien, en Ecuador no existen estadísticas que puedan evidenciar el porcentaje de la negociación colectiva dentro del teletrabajo, sin embargo, se conoce información que puede detallar las situaciones en las que la negociación colectiva ha sido parte de la modalidad del teletrabajo.

En este sentido, se expresa que en el país la negociación colectiva surgió con la intención de salvaguardar su seguridad, condiciones y protección de los mismos, del mismo modo, la intervención de la negociación colectiva ha contribuido a incrementar una visión de igualdad entre teletrabajadores y trabajadores presenciales intensificando la protección total de sus derechos laborales (Gala, 2021).

Es decir, se ha podido evidenciar que con la regulación del teletrabajo como una modalidad de trabajo juntamente con la negociación colectiva ha cumplido con un rol de poder efectivizar derechos que pudieron ser vulnerados en la transición de modalidades laborales, así también, formando y promoviendo circunstancias que ayuden a establecer límites y condiciones de acuerdo con el teletrabajo

Así mismo, ha facilitado a que exista una conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores evitando que se puedan generar efectos nocivos hacia sus derechos. Es

por tal que, a través de la negociación colectiva se podrán pactar condiciones de acuerdo con las necesidades que puedan surgir en el teletrabajo, como también, facilitando una igualdad y protección efectiva de los derechos laborales de acuerdo con la normativa vigente.

En síntesis, la negociación colectiva dentro del teletrabajo en Ecuador ha constituido una herramienta esencial para poder establecer condiciones, límites y situaciones que puedan presentarse en el teletrabajo, a pesar de que estadísticamente no existen datos, teóricamente se puede evidenciar que dicha herramienta ha ocasionado una disminución en la vulneración de derechos laborales de teletrabajadores, así también, como el respeto y resguardo a los intereses de los trabajadores.

Conclusiones

- El continuo desarrollo de la sociedad y la utilización masiva de las tecnologías de la información y comunicación (Tics) ha generado cambios drásticos en la realización de actividades laborales ubicando a los trabajadores y empleadores en situaciones de transición y adaptación de los que han brotado efectos tanto positivos como negativos, tales como la falta de ejercicio del derecho a la desconexión digital y, consecuentemente, al descanso obligatorio de los trabajadores viéndose el sector laboral en la necesidad de incrementar diálogos entre las partes contractuales laborales para beneficiarse mutuamente.
- Además, el fomentar la intervención de la negociación colectiva dentro de los contratos laborales bajo modalidad del teletrabajo garantizará el comprender e instituir garantías que beneficien el pleno ejercicio del derecho al descanso obligatorio perfilando a mencionada modalidad como una forma de trabajo idónea, eficaz y no violatoria de derechos laborales.
- Finalmente, se busca precautelar la realización del objetivo de la desconexión digital en el teletrabajo siendo el evitar que se comentan actos que configuren formas de precarización laboral que vulneren derechos de los teletrabajadores y, por tanto, impida el mejoramiento de los entornos laborales y sus relaciones contractuales.

Conflicto de intereses

No existe conflicto de intereses en la presentación del presente artículo.

Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. 167, 3–76.

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial No. 449, 20 de Octubre 2008, 2008, 449, 1–87.*

- Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19*. 595, 1–19.
<https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=2207&tipo=tradoc>
- Bernete, F. (2009). *Usos de las TIC, Relaciones sociales y cambios en la socialización de las y los jóvenes*. 97–114. <https://www.injuve.es/sites/default/files/RJ88-08.pdf>
- Bünger, H., Chávez, J. A., Chriboga, G., Harari, R., León, J., Rivadeneria, H., & Trujillo, J. C. (2016). *La Contratación Colectiva Instrumento para una nueva agenda laboral* (p. 108).
- Chucho, L. M. (2021). La precarización de los derechos de los trabajadores y el teletrabajo. *Universidad Regional Autónoma de Los Andes*, 89.
[https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12723/1/MAYANZA CHUCHO LUIS.pdf](https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12723/1/MAYANZA%20CHUCHO%20LUIS.pdf)
- Díaz, L. S. (2016). *La negociación colectiva en el nuevo escenario del teletrabajo*. 1–14.
- España, U. (2023). *El impacto de las TIC en la productividad laboral*.
<https://www.empleobelux.com/el-impacto-de-las-tic-en-la-productividad-laboral/>
- Ferreya, C., & Ocampo, C. V. (2021). *El derecho a la desconexión digital y sus límites en el trabajo a distancia*. 131–144. <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/04/El-derecho-a-la-desconexion-digital-y-sus-limites-en-el-trabajo-a-distancia-2.pdf>
- Gala Duran, L. (2021). La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva. *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 171–185.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7876173>
- Huerta-Ángeles, M. A. (2018). Contrato colectivo de trabajo y su impacto en los trabajadores. *Revista NTHE*, 22, 47–61. <http://www.nthe.concyteq.edu.mx/>
- Lampert Grassi María Pilar, & Poblete Mario. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. *Biblioteca Del Congreso Nacional de Chile*, 1–9.
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). *Sistemas de información gerencial*. 680.
[http://cotana.informatica.edu.bo/downloads/Id-Sistemas_de_informacion_gerencial_14 edicion.pdf](http://cotana.informatica.edu.bo/downloads/Id-Sistemas_de_informacion_gerencial_14%20edicion.pdf)

Medina, R. K. G. (2022). Desconexión digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia*, VII, 197–227.

Ministerio del Trabajo. (2016). Teletrabajo Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-00190. *Ministerio Del Trabajo*, 1–15. http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Moreno Vida, M. N. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 150, 161–185.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224372&info=resumen&idioma=ENG%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224372&info=resumen&idioma=SPA%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224372>

Noguer, H. H. (2012). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo II. Derecho Colectivo del Trabajo. *Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 3, 279–280.

<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42868/44816>

Organización Internacional de Trabajo. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva* núm98. 6.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)*. 6.

Otero Trujillo, G., Toapanta Ventura, A., & Bonilla Bolaños, S. (2021). Teletrabajo y Pandemia En Ecuador. *Friedrich-Ebert-Stiftung*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/18750.pdf>

Pazmay Pazmay, P. D., & Moreta Yáñez, A. G. (2023). El derecho a la desconexión en el teletrabajo. *Fipcaec*, 8(2), 305–316.

Romero, J. M. (2020). *Teletrabajo: modalidad en expansión*. 121–133.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7531856>

Suárez, E. G., Suárez, E. G., & Fajardo, O. A. (2016). Las tecnologías de la información en el cambio de la educación superior en el siglo XXI. *Revista Científica Universidad y Sociedad*, 8, 150.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400023

Valenzuela, H. C. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. *Polis. Revista*

Latinoamericana, 40.

Valverde, A. M., & Murcia, J. G. (2002). *Tratado práctico de derecho del trabajo y seguridad social* (T. R. Aranzadi (ed.)).



El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Alfa Publicaciones**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Alfa Publicaciones**.



Indexaciones

